
Nachhaltigkeitsbericht 2022
Zukunft gestalten
Helios



Inhalt



Die Fotos des Nachhaltigkeitsberichtes 2022 zeigen Kolleginnen und Kollegen der Abteilung für Anästhesie und perioperative Medizin im Helios Klinikum Berlin-Buch. In den mehr als 20 OP-Sälen des Klinikums begleitete unser Fotograf Thomas Oberländer den Einsatz für Schmerzfreiheit und sichere Narkosen. 2022 hat Helios sich intensiv mit dem Recycling von klimaschädlichen Narkosegasen beschäftigt. Nähere Infos dazu finden sich auf Seite 41 dieses Berichts.

Potenziale heben

Als Gesundheitsunternehmen ist unser Handeln darauf fokussiert, Menschen die bestmögliche Medizin anzubieten und sie dabei zu unterstützen, gesund zu werden und gesund zu bleiben. Dafür benötigen wir nicht nur unser hervorragend ausgebildetes und motiviertes Personal, sondern auch viel Energie für die Ausstattung und Bewirtschaftung unserer Kliniken und sonstiger Einrichtungen. Obwohl wir uns auch in den vorangegangenen Jahren intensiv mit dem Thema Energieeinsparung befasst und diesbezüglich viele Maßnahmen umgesetzt haben, waren im Berichtsjahr 2022 noch einmal große Anstrengungen nötig, um weitere Verbesserungen zu erzielen und verantwortlich wirtschaften zu können. Grund dafür war in erster Linie die Energiekrise, die uns deutlich vor Augen geführt hat, dass sich die Art und Weise, wie wir Energie bisher verbraucht haben, ändern muss. Die Kostenexplosion bei Wärme und Strom stellte Unternehmen ebenso wie private Haushalte vor immense Herausforderungen.

In einem intensiven Prozess haben wir ein Helios-weites Energieeinsparprogramm entwickelt, um dieser Herausforderung begegnen zu können. Alle Helios Standorte waren und sind aufgefordert, anhand einer „100 Punkte“-Checkliste verbleibende Energieeinsparpotenziale zu heben. Dieser 100 Punkte-Plan wurde in der zweiten Jahreshälfte 2022 initiiert. Insgesamt konnten durch die Maßnahmen im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 bereits acht Prozent Energie eingespart werden. Diese Leistung ist den Anstrengungen in unseren Kliniken vor Ort zu verdanken.

„Das Helios Nachhaltigkeitsboard agiert als zentrales Entscheidungsgremium für alle nachhaltigkeitsbezogenen Projekte und Maßnahmen, die Helios-weit umgesetzt werden sollen.



Robert Möller
Vorsitzender der Geschäftsführung, Helios Kliniken GmbH

Robert Möller (Jahrgang 1967), Vorsitzender der Geschäftsführung (CEO) und Geschäftsführer Medizin (CMO), verantwortet seit Februar 2022 gemeinsam mit seinen Kolleginnen und Kollegen der Helios Geschäftsführung die strategische Unternehmensentwicklung in Deutschland. Innerhalb der Geschäftsführung ist er zuständig für die Bereiche Nachhaltigkeit und Corporate Responsibility, Medizin, Forschung und Wissenschaft, Krankenhaushygiene, Datenschutz sowie Marketing und Unternehmenskommunikation.

Robert Möller ist seit 2014 bei Helios, bis 2017 war er Klinikgeschäftsführer im Helios Hanseklinikum Stralsund. 2019 übernahm er die Regionalgeschäftsführung der damaligen Region Mitte, ab 2020 verantwortete er als Regionalgeschäftsführer die Region Süd. Robert Möller ist ausgebildeter Bankkaufmann, hat Humanmedizin studiert und war als Facharzt für innere Medizin tätig. Er hat drei Kinder und lebt in Hamburg.

Wie so viele andere Maßnahmen und Projekte im Bereich der Nachhaltigkeit sind es auch hier unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihren Ideen und ihrem Engagement das Thema voranbringen, nicht nur im Bereich Umwelt, sondern auch in unseren anderen Fokusbereichen des Nachhaltigkeitsmanagements: Patient:innen, Mitarbeiter:innen und Compliance.

Um diese Bemühungen zu systematisieren und zu institutionalisieren, haben wir 2022 eine neue Nachhaltigkeitsstruktur etabliert: Das Helios Nachhaltigkeitsboard agiert als zentrales Entscheidungsgremium für alle nachhaltigkeitsbezogenen Projekte und Maßnahmen, die Helios-weit umgesetzt werden sollen. Ergänzt wird die neue Struktur durch eigene Nachhaltigkeitsteams in den Kliniken. So werden nicht nur auf zentraler Ebene Entscheidungen getroffen, die an den Standorten umgesetzt werden, sondern es findet auch ein reger Austausch der Kliniken untereinander statt. Das Nachhaltigkeitsboard hat zudem die Chance, über erfolgreiche Klinikinitiativen zu beraten und deren Etablierung im Gesamtunternehmen zu eruieren. Es ist deutlich spürbar, wie sehr unsere neue Struktur die Motivation gesteigert hat, sich für Nachhaltigkeit starkzumachen. Die Ideen aus unseren Kliniken sind unser Kapital, wenn es darum geht, den Gesundheitsmarkt insgesamt und Helios als relevanten Player bei der Umsetzung von Umwelt- und Klimaschutzzielen stärker zu positionieren.

> Die Ideen aus unseren Kliniken sind unser Kapital, wenn es darum geht, den Gesundheitsmarkt insgesamt und Helios als relevanten Player bei der Umsetzung von Umwelt- und Klimaschutzzielen stärker zu positionieren.

Das zum Jahresstart 2022 von unserem Mutterkonzern Fresenius ausgegebene Klimaziel, im Jahr 2040 Klimaneutralität zu erreichen, wird uns in den kommenden Jahren leiten. Neben unserem Stromeinkauf, den wir 2022 erstmals vollständig auf Grünstrom umgestellt haben, werden die Punkte auf unserer Checkliste auch 2023 zu weiteren Energieeinsparungen und somit zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen führen.

Neben dem Thema Energie möchten wir uns 2023 aber auch wieder mehr den anderen Fokusthemen der Nachhaltigkeit widmen. Dafür hat sich Helios zu Beginn des Jahres 2023 mit den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen („Sustainable Developmet Goals“, SDGs) auseinandergesetzt. Hier haben wir analysiert, zu welchen Zielen Helios den größten Beitrag leisten kann und wie diese Ziele in unserer Nachhaltigkeitsstrategie auch in Zukunft adressiert werden können. Dieses Projekt wird uns in diesem Jahr weiter intensiv beschäftigten.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an diesem Bericht mitgearbeitet und ihre Expertise eingebracht haben, möchte ich sehr für ihren großen Einsatz danken. Auch im Namen der Geschäftsführung möchte ich mich außerdem bei unseren mehr als 76.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre außergewöhnliche Arbeit und ihr Engagement im Jahr 2022 bedanken. Auch in den schwierigen Zeiten hat sich gezeigt, wie stark unser Helios-Team ist. Ich denke, wir alle können stolz darauf sein!

Robert Möller
Vorsitzender der Geschäftsführung,
Helios Kliniken GmbH



Auf einen Blick



Unsere wichtigsten Kennzahlen entlang unserer Handlungsfelder geben einen ersten Überblick zu zentralen Entwicklungen aus dem Berichtsjahr. Details zu den Hintergründen sind auf den nachfolgenden Seiten dargestellt.



Unternehmen

87 Kliniken

240 medizinische Versorgungszentren

30.500 Betten

7 Mrd. Euro Umsatz

61 Kliniken mit digitalem Patientenportal



Patient:innen

5,5 Mio. Patientinnen und Patienten

337 klinische Studien

96 % Zielerreichung bei Qualitätsindikatoren

96 % Zufriedenheit mit dem Krankenhausaufenthalt



Mitarbeiter:innen

76.000 Mitarbeitende

5.587 Menschen in Ausbildung, davon **4.103** in einer Pflegeausbildung

34 eigene Bildungszentren

3.900 Weiterbildungsseminare

31 % Frauen in Führungspositionen



Umwelt

100 % der Einrichtungen ISO-50001-zertifiziert

100 % Grünstrom aus erneuerbaren Energiequellen

232 kWh Energieverbrauch pro m^2

32 kg CO_2 pro m^2 Nettoraumfläche



Helios im Profil

Seit seiner Gründung 1994 hat sich Helios zum führenden privaten Gesundheitsanbieter in Deutschland und Europa entwickelt. In seinen 87 Kliniken, rund 240 Medizinischen Versorgungszentren (MVZ), sechs Präventionszentren und 21 arbeitsmedizinischen Zentren in Deutschland bietet Helios das gesamte medizinische Leistungsspektrum an. Fürdie Patientinnen und Patienten stehen in den Einrichtungen rund 30.500 Betten zur Verfügung. 2022 wurden hier rund 5,5 Mio. Patientinnen und Patienten behandelt, davon 4,4 Mio. ambulant. Helios beschäftigt in Deutschland 76.255 Mitarbeitende und erwirtschaftete 2022 einen Umsatz von rund 7 Mrd. Euro.

Seit 2016 gehört zu Helios auch die spanische Klinikgruppe Quirónsalud mit inzwischen 58 Kliniken in Spanien und Südamerika, mit mehr als 100 ambulanten Gesundheitszentren und rund 300 Einrichtungen für betriebliches Gesundheitsmanagement. Jährlich werden hier etwa 18,9 Mio. Patientinnen und Patienten behandelt, davon 17,8 Mio. ambulant. Quirónsalud beschäftigt rund 47.000 Mitarbeitende und erwirtschaftete 2022 einen Umsatz von rund 4,4 Mrd. Euro.

Beide Unternehmen, Helios und Quirónsalud, firmieren seit 2018 unter dem Dach der Holding Helios Health mit einer eigenen Geschäftsführung. Die Helios Health sorgt für den Wissenstransfer zwischen Deutschland und Spanien, entwickelt Synergien zwischen beiden Unternehmen und treibt den internationalen Ausbau von Helios voran. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich ausschließlich auf Helios Deutschland. Auch unsere spanische Schwester Quirónsalud legt jährlich einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht vor. Seit 2005 gehört Helios zum weltweit tätigen Gesundheitskonzern Fresenius und bildet hier als Fresenius Helios den vierten Fresenius-Konzernbereich, neben Fresenius Medical Care, Fresenius Kabi und Fresenius Vamed.







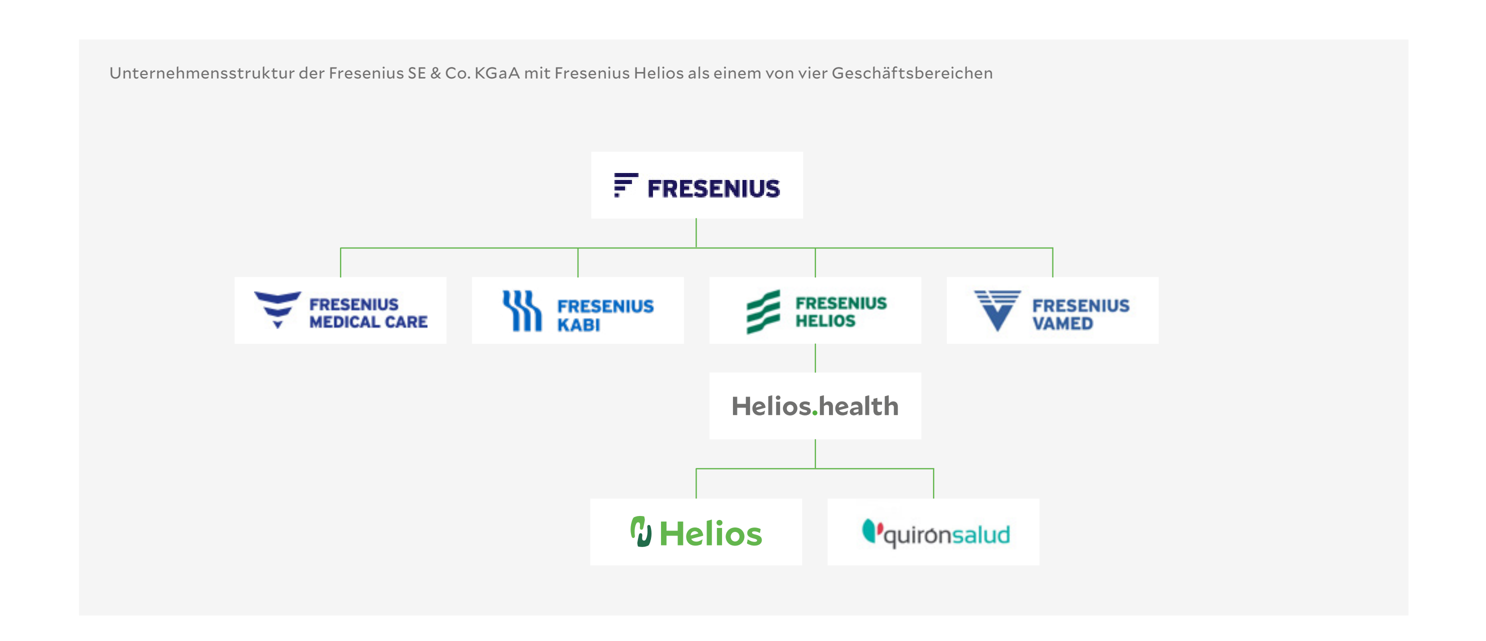
Die Geschäftsführung von Helios Deutschland besteht aus vier Mitgliedern: dem Vorsitzenden der Geschäftsführung (CEO), der zugleich Geschäftsführer Medizin (CMO) ist, Robert Möller, dem Geschäftsführer Finanzen (CFO) Jörg Reschke, dem Geschäftsführer Operatives Geschäft (COO) Enrico Jensch und der Geschäftsführerin Personal (CHRO) und Konzernarbeitsdirektorin Corinna Glenz. Sie treffen grundlegende strategische Entscheidungen für das Unternehmen. Zum 1. Februar 2022 wurde die vierköpfige Medizinische Regionalgeschäftsführung durch zwei Medical Consultants ersetzt. Diese berichten in Stabsfunktion direkt an den CEO. Sie beraten die Geschäftsführung und Regionalgeschäftsführung in medizinischen Fragen und unterstützen die Klinikgeschäftsführungen, etwa in Fragen des Personalbedarfs.

In unseren vier Regionen Nord, Süd, West und Ost übernimmt jeweils eine Regionalgeschäftsführerin oder ein Regionalgeschäftsführer die Steuerung und Weiterentwicklung der Kliniken und ambulanten Einrichtungen in der Region. Jeder Medical Consultant ist für zwei Regionen zuständig. Diese dezentrale Struktur bringt organisatorische und unternehmerische Vorteile.

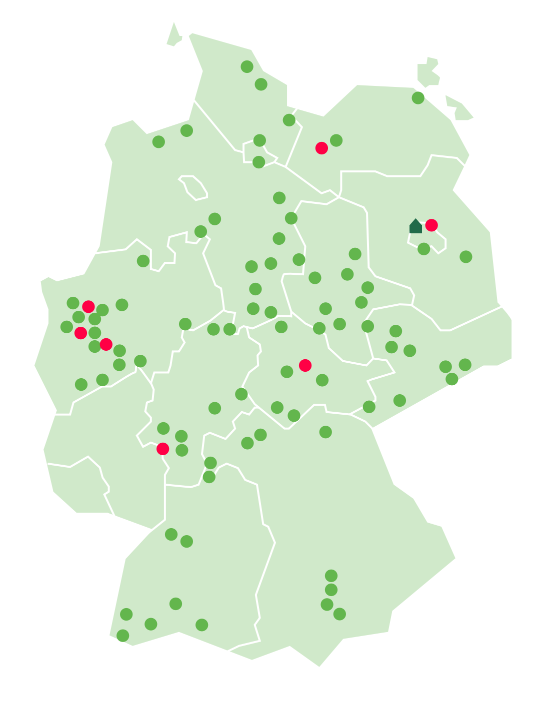
Die unternehmerische Verantwortung für die Kliniken liegt bei den jeweiligen Klinikgeschäfts- und Regionalgeschäftsführerinnen und -führern. Die Regionalgeschäftsführerinnen und -führer, die Medical Consultants und die Helios Geschäftsführung bilden die erweiterten Helios Geschäftsführung (EGF) und bringen bei zentralen Unternehmensentscheidungen die regionale Perspektive der Kliniken ein.

In der Unternehmenszentrale von Helios in Berlin arbeiten 360 Beschäftigte in 19 Zentralen Diensten. Sie unterstützen die Geschäftsführung und die Kliniken in regionalen und in übergeordneten Aufgaben, beispielsweise in den Bereichen Personalmanagement, Recht, Einkauf und Unternehmenskommunikation. Als Kontrollorgan von Helios Deutschland fungiert der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA.

Unternehmensstruktur der Fresenius SE & Co. KGaA mit Fresenius Helios als einem von vier Geschäftsbereichen



Standorte der Helios Kliniken im Überblick



Nachhaltigkeit bei Helios

Als Gesundheitsunternehmen mit 350 Gesundheitseinrichtungen* deutschlandweit agieren wir in der Mitte der Gesellschaft und tragen jeden Tag Verantwortung für das Wohl und die Gesundheit vieler Menschen. Indem sie sich bei uns medizinisch behandeln lassen, bringen uns unsere Patientinnen und Patienten großes Vertrauen entgegen. Für jede und jeden von ihnen möchten wir die bestmögliche Versorgung zur Verfügung stellen – von der Routineoperation bis zum komplizierten Eingriff, von der Prävention über die vorbereitende Beratung und Operation bis hin zur abschließenden Nachsorge, stationär und ambulant. Dabei stehen wir unternehmerisch vor der Herausforderung, höchsten medizinischen Standards entsprechen und gleichzeitig unter zunehmend regulierten Rahmenbedingungen erfolgreich wirtschaften zu wollen.

Um unserem Anspruch gerecht zu werden, legen wir besonderen Wert darauf, die Qualität unserer medizinischen Behandlung zu sichern. Dabei stehen Transparenz, Ehrlichkeit, Sorgfalt und Expertise in allen Bereichen im Mittelpunkt. Wir gehen offen mit Fehlern um und arbeiten gemeinsam daran, sie zu vermeiden. Unsere Leistungen in der Medizin und im Service entwickeln wir ständig weiter, um so den Bedürfnissen unserer Patientinnen und Patienten immer besser gerecht zu werden.

Transparenz und eine Kultur des ständigen Lernens sind Grundlage für unsere Zukunftsfähigkeit, denn globale Megatrends wie Digitalisierung, Urbanisierung, Klimawandel oder demografischer Wandel haben auch im Jahr 2022 erheblich an Tempo zugenommen. Wir befinden uns in einer grundlegenden Transformation des Gesundheitsmarktes, die wir aktiv mitgestalten wollen. Wir verfolgen Trends und Innovationen und bewerten diese kritisch. Wir schaffen und implementieren sinnvolle neue Methoden und Technologien im Klinikalltag.

Unser auf die Zukunft gerichteter Blick, unsere Neugier und unser Wille zur stetigen Verbesserung treiben uns an – mit dem Ziel, immer bessere Medizin für immer mehr Menschen anzubieten. Unsere Patientinnen und Patienten sollen mit Helios einen kompetenten und vertrauensvollen Partner an ihrer Seite haben.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere diesbezügliche Berichterstattung gliedern sich in vier Fokusbereiche:

Patientinnen und Patienten versorgen

Beste medizinische Qualität und die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten stehen ebenso im Mittelpunkt wie ihre subjektive Zufriedenheit mit ihrer Versorgung und mit unserem Service. Um auch in Zukunft eine exzellente Versorgung zu gewährleisten, setzen wir uns permanent mit den aktuellen und den bevorstehenden Veränderungen des Gesundheitsmarktes auseinander. Zudem investieren wir zunehmend in digitale Lösungen, die unser Leistungsspektrum ergänzen.

* 350 Gesundheitseinrichtungen inklusive Arbeitsmedizin

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen jeden Tag dafür, dass unsere Patientinnen und Patienten kompetent versorgt und fürsorglich betreut werden. Sie machen Helios zum führenden Anbieter stationärer und ambulanter Patientenversorgung in Deutschland. Darum setzen wir alles daran, unseren Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu bieten, mit dem sie sich identifizieren können und der sie zugleich motiviert, sich individuell wie auch im Team weiterzuentwickeln.

Die Umwelt schützen

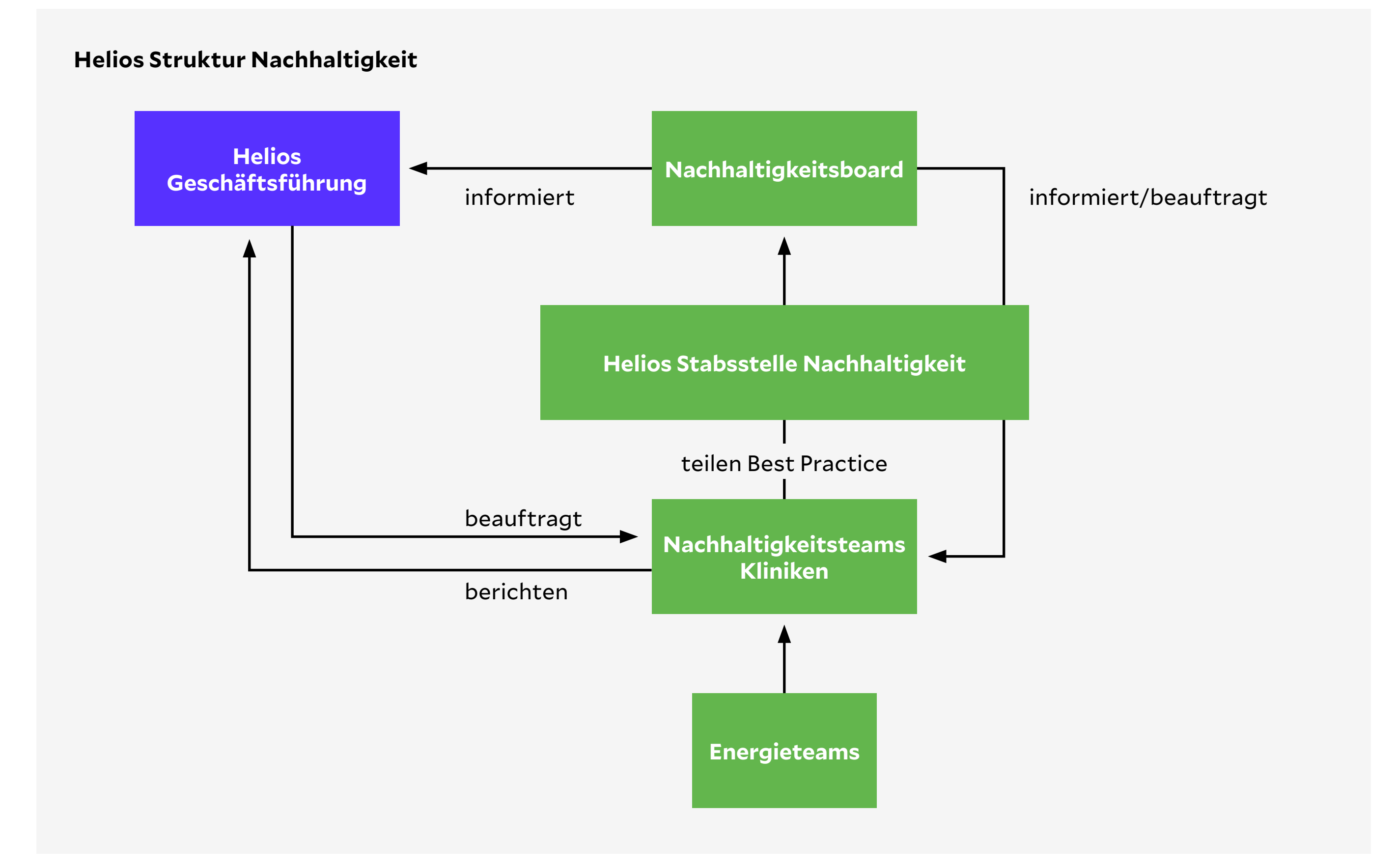
Zwischen einer gesunden Umwelt und menschlicher Gesundheit besteht ein enger Zusammenhang. Ein konsequenter Klima- und Artenschutz bedeutet deshalb auch, einen konsequenten Gesundheitsschutz zu verfolgen. Deshalb beschäftigen wir uns intensiv damit, wie ein umweltfreundlicher, ressourcenschonender Krankenhausbetrieb in Zukunft aussehen kann, und setzen schon heute viele Maßnahmen zum Schutz unserer Umwelt um.

Ethisch handeln

Als Betreiber von Krankenhäusern und Medizinischen Versorgungszentren tragen wir eine große Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Dieser Verantwortung wollen wir gerecht werden und betrachten ethisches, rechtskonformes Verhalten als Voraussetzung für all unsere Aktivitäten. Daher haben wir strikte Compliance-Regeln etabliert und verfolgen sorgfältig jegliche Art von Verstößen. Außerdem ist es uns wichtig, unabhängig und unbestechlich zu agieren.

Auf jeder Ebene verankert: Nachhaltigkeitsmanagement mit neuer Struktur

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit ist beim CEO von Helios Deutschland, Robert Möller, verankert. Bei der Umsetzung nachhaltiger Konzepte wird Robert Möller von dem neu gegründeten Helios Nachhaltigkeitsboard und der Stabsstelle Nachhaltigkeit unterstützt. Die mit zwei Mitarbeiterinnen besetzte Helios Stabsstelle Nachhaltigkeit arbeitet zugleich eng mit dem Nachhaltigkeitsteam der Fresenius SE zusammen.



2022 hat Helios eine neue Struktur für sein Nachhaltigkeitsmanagement etabliert. Zum einen in Gestalt des Helios Nachhaltigkeitsboards, das seit August 2022 monatlich tagt und aktuelle Themen und Projekte im Kontext der Nachhaltigkeit diskutiert, berät und beschließt. Dem Board gehören als ständige Mitglieder neben der Helios Geschäftsführung und der Stabsstelle Nachhaltigkeit auch die Expertinnen und Experten der Zentralen Dienste Einkauf und Logistik, Compliance und Hygiene und des Geschäftsbereichs Infrastruktur sowie ein Medical Consultant an. Zum anderen nahmen auf Klinikebene klinikeigene Nachhaltigkeitsteams ihre Arbeit auf. Sie sind für die Verankerung von Nachhaltigkeit in ihren jeweiligen Kliniken zuständig. Dort begleiten sie die Umsetzung der im Board getroffenen Entscheidungen, treiben die Aktivitäten der eigenen Klinik voran und teilen erfolgreiche Projekte im Netzwerk, um sie so in der Breite zugänglich zu machen. Alle zwei Monate treffen sich die Sprecherinnen und Sprecher der Nachhaltigkeitsteams zum virtuellen Austausch.

Für das Energiemanagement der Kliniken sind die standorteigenen, interdisziplinären Energieteams zuständig, in deren Verantwortung unter anderem die Sicherstellung der Zertifizierung gemäß ISO Norm 50001 sowie die Erstellung der dafür verbindlichen Energieberichte auf Hausebene liegen. In den vier Fokusbereichen des Nachhaltigkeitsmanagements bei Helios (Patient:innen, Mitarbeiter:innen, Umwelt und Compliance) sind Steuerungsgruppen für die Weiterentwicklung und das Reporting der jeweiligen Themen zuständig. Jede Steuerungsgruppe wird von einem Mitglied der Helios Geschäftsführung verantwortet. Zusätzlich ergeben sich Schwerpunktthemen für das Helios Nachhaltigkeitsmanagement aus dem „Fresenius Sustainability Board“.

Das 2020 eingerichtete Gremium bildet einen Rahmen für den Austausch der Nachhaltigkeitsverantwortlichen aller Fresenius-Unternehmensbereiche. Sie treffen sich alle zwei Monate, besprechen ihre Aktivitäten und Maßnahmen und stimmen über unternehmensweite Vorgehensweisen im Bereich Nachhaltigkeit ab. Zu Themen aus dem Bereich Menschenrechte berät darüber hinaus seit 2019 der „Fresenius Human Rights Council“, der sich vierteljährlich zu aktuellen Themen und neuen Regularien austauscht, so etwa zum Lieferkettensorfaltspflichtengesetz, auf nationaler wie auch auf EU-Ebene (siehe hierzu auch Kapitel Compliance ab S. 45). Über diese Gremien hinaus können sich auch Beschäftigte einbringen: Alle Mitarbeitenden von Helios können Vorschläge zum Thema Nachhaltigkeit an eine dafür eingerichtete E-Mail-Adresse schicken.

Nachhaltigkeitsorganisation bei Fresenius

Bei Fresenius ist das Thema Nachhaltigkeit beim Vorstandsvorsitzenden der Fresenius Management SE verankert. Die Fresenius Management SE ist die persönlich haftende Gesellschafterin der Fresenius SE & Co. KGaA. Der Konzernvorstand wird regelmäßig durch den Konzernbereich Investor Relations & Sustainability der Fresenius SE & Co. KGaA über Nachhaltigkeitsthemen informiert. Der Vorstand und der Aufsichtsrat prüfen die Fortschritte und Ergebnisse des Nachhaltigkeitsmanagements, der Aufsichtsrat ist in seiner Gesamtheit für die Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung von Fresenius zuständig. Der Aufsichtsrat der Fresenius SE & Co. KGaA hat im Berichtsjahr die ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung übertragenen Aufgaben wahrgenommen. Er hat den Vorstand der persönlich haftenden Gesellschafterin, der Fresenius Management SE, bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig beraten und die Geschäftsführung im Rahmen seiner Verantwortung als Aufsichtsrat überwacht. Mehr Informationen zur Nachhaltigkeitsorganisation von Fresenius, über die Einbindung von Stakeholdern sowie zur operativen Umsetzung von Nachhaltigkeitsrichtlinien und -standards bei Fresenius finden Sie im gesonderten Nichtfinanziellen Konzernbericht 2022 von Fresenius.











Helios startet mit Analyse der Sustainable Development Goals (SDGs)

Zu Beginn des Jahres 2023 veranstaltete Helios einen zweitägigen Workshop zu den „17 Zielen für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen („Sustainable Developmet Goals“, SDGs). Ziel war es, sich Helios-intern mit den 17 SDGs auseinanderzusetzen, um zu verstehen, zu welchen Zielen Helios den größten Beitrag leisten kann und wie diese Ziele in der Nachhaltigkeitsstrategie von Helios verfolgt werden können. Vertreterinnen und Vertreter aus Geschäftsführung, Kliniken und Zentralen Diensten analysierten und priorisierten die Ziele in einem moderierten Prozess. Ziel für das Jahr 2023 ist es, eine Roadmap für das Nachhaltigkeitsmanagement zu entwickeln, das sich an den priorisierten SDGs ausrichtet. Helios hat fünf Fokus-SDGs identifiziert.

Nachhaltigkeit als nichtfinanzielles Erfolgsziel

Im Mai 2021 wurde in der Fresenius-Hauptversammlung ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Fresenius Management SE beschlossen. Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung haben in diesem System ESG-Ziele (Environmental, Social, Governance) Einfluss auf die Vergütung mit einer Gewichtung von 15 Prozent. Der Schwerpunkt der ESG-Ziele liegt auf den sechs wesentlichen Themen von Fresenius, die in einer Materialitätsanalyse identifiziert wurden: „Patientenwohl", „Digitale Transformation & Innovation", „Beschäftigte", „Diversität", „Umwelt" und „Compliance & Integrität". Mit der Identifizierung von Schlüsselkennzahlen (Key Performance Indicators, KPIs) und der Definition von umfassenden Managementansätzen legte das Unternehmen in den Jahren 2021 und 2022 eine Basis, um die Nachhaltigkeitsleistung der vier Unternehmensbereiche messbar zu machen. Die identifizierten Kennzahlen sollen langfristig eine Zielsetzung und -messung ermöglichen und eine Auswahl hiervon soll auch in die variable Vergütung der Führungskräfte des Unternehmens einfließen. Ab 2023 werden quantitative ESG-KPIs in die kurzfristige variable Vorstandsvergütung (Short-Term Incentive, STI) eingebunden, die die wesentlichen Themen Patientenwohl und Beschäftigte abdecken. Für die langfristige variable Vorstandsvergütung (Long-Term Incentive, LTI) ist die Einbindung eines Reduktionsziels für CO_2e-Emissionen geplant. Im Berichtsjahr haben die Mitglieder des Vorstands die ESG-Ziele erreicht.

Wertvoller Stakeholderdialog

Unser Kerngeschäft ist geprägt von den unterschiedlichen Erwartungen unserer vielfältigen Anspruchsgruppen. Folgende Anspruchsgruppen formulieren ihre Interessen und ihre Erwartungen an uns:

- Patientinnen und Patienten
- potenzielle und aktuelle Beschäftigte
- Geschäftspartnerinnen und -partner
- Politik
- Nichtregierungsorganisationen
- Medien
- Gewerkschaften
- Wettbewerber
- Investorinnen und Investoren
- Kommunen

Unsere wesentlichen Stakeholder sind unsere Patientinnen und Patienten, die sich auf eine hervorragende medizinische Versorgung verlassen, und unsere aktuellen wie auch potenziellen Beschäftigten, die einen attraktiven, zukunftsgewandten und entwicklungsstarken Arbeitsplatz erwarten.

Um die Anforderungen von Stakeholdern besser zu verstehen und darauf einzugehen, ist ein regelmäßiger Austausch mit ihnen erforderlich. Mit unseren wesentlichen Anspruchsgruppen stehen wir bereits umfassend in Kontakt. Beispielsweise befragen wir unsere Patientinnen und Patienten, wie zufrieden sie mit ihrer Behandlung sind (**siehe hierzu Kapitel Patient:innen, S. 12**). Zudem veröffentlichen wir vierteljährlich ein **Magazin** für unsere Mitarbeitenden und Patientinnen und Patienten und unterhalten einen **Podcast**, einen **YouTube Kanal** sowie die Website **Wissenshäppchen"**, auf der unsere Medizinexpertinnen und -experten ihr Wissen mit Interessierten teilen. Mit unseren Beschäftigten stehen wir über unser Intranet in stetigem Kontakt. Das Feedback unserer Stakeholder und der Dialog mit Expertinnen und Experten aus unseren Kliniken sowie die Diskussionen im „Fresenius Sustainability Board" helfen uns, Nachhaltigkeitsthemen weiter zu priorisieren. Dadurch können wir die Themen sukzessive in unsere Aktivitäten eingliedern.

Berichterstattung zur EU-Taxonomie

2021 berichtete Fresenius erstmals über die EU-Taxonomie-Fähigkeit seiner Wirtschaftstätigkeiten für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Für das Berichtsjahr 2022 hat Helios die verpflichtende Berichterstattung über die Anwendung und die Ergebnisse der Konformitätskriterien ergänzt. Dies erfolgt in Übereinstimmung mit den Pflichtangaben des Artikels 8 der Verordnung (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU-Taxonomie-Verordnung) und den hierzu erlassenen Delegierten Rechtsakten. Mehr Informationen finden Sie im **Fresenius Nichtfinanziellen Bericht 2022**.



#andeinerseite

Das Wohlergehen unserer Patientinnen und Patienten steht bei uns im Mittelpunkt. Wir arbeiten in jeder Einrichtung daran, ihnen eine qualitativ hervorragende Versorgung zukommen zu lassen. Um sie zu jedem Zeitpunkt ihrer Behandlung eng zu begleiten, haben wir im Berichtsjahr unsere ambulanten Versorgungsangebote ausgebaut.

Gesundheitsversorgung über alle Versorgungsstufen

Helios bietet in seinen Kliniken das gesamte Behandlungsspektrum an, von der Prävention über sämtliche Versorgungsstufen bis hin zu komplexen Eingriffen wie der Transplantationsmedizin. Dafür stehen bundesweit insgesamt rund 30.492 Betten zur Verfügung, 29.786 davon im Akutbereich und 566 Reha-Betten. Insgesamt wurden 2022 in den Helios Kliniken rund 5,5 Mio. (2021: 5,4 Mio.) Menschen behandelt, das entspricht einem Anstieg um 1,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. 1,1 Mio. Patientinnen und Patienten davon wurden stationär behandelt, 4,4 Mio (2021: 4,0 Mio.) ambulant. In unseren Kliniken haben wir im Berichtsjahr die Zahl der Intensivbetten und der Beatmungsplätze sukzessive auf das Niveau vor Beginn der Pandemie reduziert.

Ambulante Medizin bei Helios

Der Helios Geschäftsbereich Ambulante Medizin tritt seit 2022 unter der Dachmarke „Helios Ambulant“ auf, um so in der Öffentlichkeit und Helios-intern einheitlicher und sichtbarer zu sein. Bei Helios Ambulant arbeiten insgesamt 3.000 Menschen in deutschlandweit rund 230 MVZ. Helios Ambulant ist mit circa 600 Arztsitzen der größte Anbieter ambulanter Medizin in Deutschland. Verantwortet wird der Geschäftsbereich von unserem Geschäftsführer für das operative Geschäft, Enrico Jensch (COO).

Mit der Stärkung des Geschäftsbereichs im Jahr 2022 trägt Helios dem Trend zu ambulanter Behandlung und dem Angebot sektorübergreifender Versorgung Rechnung. Denn immer mehr Klinikbehandlungen können heute auch ohne einen Krankenhausaufenthalt von niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten erbracht werden.

Das Leistungsspektrum reicht von der hausärztlichen Versorgung über eine Vielzahl von Facharztangeboten und radiologischer Diagnostik bis hin zu ambulanten OP-Zentren. Ziel des Geschäftsbereichs ist es, Zentren für ambulante Behandlungen aufzubauen und zu betreiben, an denen unterschiedliche Gesundheitsangebote an einem Standort gebündelt mit hoher Qualität angeboten werden. Helios legt Wert auf eine sektorübergreifende Versorgung; die Zusammenarbeit von ambulanten Ärztinnen und Ärzten mit den Kolleginnen und Kollegen aus den Kliniken wird ausdrücklich gefördert. Patientinnen und Patienten vermeiden so Doppeluntersuchungen und erhalten einen bequemen Übergang zwischen ambulanter Behandlung und Klinik. Helios übernimmt nicht nur MVZ, die sich in örtlicher Nähe zu unseren Kliniken befinden; auch in ländlichen Gebieten, wo sich keine Klinik von Helios befindet, übernimmt Helios MVZ, um die wohnortnahe Versorgung der Menschen im Interesse der Versorgungssicherheit zu stärken.

Informierte Patientinnen und Patienten

Unser Anspruch ist es, Patientinnen und Patienten bestmöglich zu versorgen. Darum bieten wir ihnen medizinische Behandlungen an, die unsere strengen Anforderungen an Qualität und Sicherheit erfüllen. Für ihre Sicherheit und ihr Wohlergehen ist es wichtig, dass wir unsere Dienstleistungen transparent beschreiben und ihnen oder ihren Angehörigen in unseren Gesundheitseinrichtungen alle relevanten und notwendigen Informationen zur Verfügung stellen. Wir informieren hierzu über geeignete Kommunikationskanäle wie Patientenakademien in den Kliniken, Internetseiten des Unternehmens und der Kliniken, unser Helios Magazin und unsere Social-Media-Kanäle.



3.000 Mitarbeitende
arbeiten in **ambulanten Einrichtungen.**

Im Fokus: Medizinische Qualität steuern

Helios setzt seit seiner Gründung auf messbare, hohe medizinische Qualität. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, verfügen wir über ein Qualitätsmanagementsystem, das maßgeblich vom Zentralen Dienst Medizin, gemeinsam mit weiteren Verantwortlichen gesteuert wird:

Auf Unternehmensebene sind seit 2022 zwei Medical Consultants für die medizinischen Belange des Unternehmens zuständig. Sie berichten direkt an den CEO/CMO von Helios und beraten die Helios Geschäftsführung sowie die Regionalgeschäftsführungen in allen medizinischen Fragen. Außerdem unterstützen sie die Klinikgeschäftsführungen bei der Besetzung von Chefarztpositionen.

Zudem hat Helios auf Unternehmensebene im Berichtsjahr eine Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement installiert. Sie setzt sich aus dem Vorsitzenden der Helios Geschäftsführung, der zugleich Geschäftsführer Medizin ist, aus den beiden Medical Consultants, dem Patient Safety Officer (PSO) und dem Zentralen Dienst Medizin und der Fachgruppenleitung Pflege zusammen. Aufgabe der Lenkungsgruppe ist es, quartalsweise die zentralen Steuerungsprozesse des medizinischen Qualitätsmanagements und der Patientensicherheitsmaßnahmen abzustimmen. Ebenfalls quartalsweise bewerten die medizinischen Führungsgremien der Krankenhäuser gemeinsam mit den Medical Consultants sämtliche berichtspflichtigen Kennzahlen. Weisen Kliniken auffällige Qualitätskennzahlen oder Meldefälle bezüglich der Patientensicherheit auf, so finden in der Folge Berichtstermine mit der Lenkungsgruppe statt. Hier werden Maßnahmen festgelegt, die im Laufe eines Jahres umgesetzt werden müssen. Das können zum Beispiel auf Klinikebene Peer Reviews sein oder wenn erforderlich auch standortübergreifende Qualitätsmanagementmaßnahmen.

In den insgesamt 30 Helios Fachgruppen kommen die leitenden Ärztinnen und Ärzte ihrer jeweiligen Fachgebiete zweimal im Jahr zusammen. Sie stellen sicher, dass alle Kliniken in ihrem medizinischen Fachgebiet auf dem aktuellen Stand der Forschung sind und Behandlungsprozesse entsprechend korrekt umgesetzt werden; dies vertreten sie sowohl nach innen als auch nach außen. Sie diskutieren Ergebnisse aus klinischen Studien und leiten daraus mögliche Änderungen in den Behandlungsprozessen ab. Zudem beraten und entscheiden sie über die Einführung von Standardprozessen, die Auswahl medizinischer Produkte, sinnvolle Innovationen und über Kampagnen.

Im Jahr 2008 schloss sich Helios mit acht weiteren Klinikträgern zur **Initiative Qualitätsmedizin (IQM)** zusammen. Ziel war und ist es, die Behandlungsqualität in Kliniken auf der Grundlage des Prinzips „Messen – veröffentlichen – analysieren“ zu verbessern und vergleichbar zu machen. Mittlerweile ist IQM die größte freiwillige Qualitätsinitiative im deutschen Gesundheitswesen. Kommunale, freigemeinnützig-kirchliche, private und universitäre Krankenhausträger nutzen IQM als trägerübergreifende Plattform zum Austausch und um voneinander zu lernen. Unter dem Dach von IQM wenden in Deutschland sowie in der Schweiz mittlerweile rund 500 Kliniken das ursprünglich von Helios entwickelte Qualitätsmanagementsystem an.

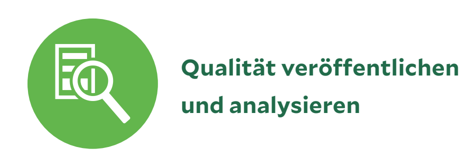
Das Helios Qualitätsmanagementsystem basiert auf drei Methoden:



Qualität messen

Grundlage für unser Qualitätsmanagementsystem ist die Auswertung der Abläufe und Ergebnisse unserer Patientenbehandlungen. Jeder Behandlungsschritt im Krankenhaus wird für die spätere Abrechnung mit den Krankenkassen genau dokumentiert. Mit diesen sogenannten Routinedaten messen wir die Qualität unserer Leistungen. Sie zeigen beispielsweise, ob die Genesung einer Patientin oder eines Patienten länger dauert als erwartet oder ob Komplikationen oder ein Todesfall aufgetreten sind. Auf dieser Basis können wir ableiten, ob eine Behandlung normal verlaufen ist oder ob gegebenenfalls Fehler gemacht wurden.

Unsere Routinedaten verwenden wir ebenfalls, um die von IQM entwickelten German Inpatient Quality Indicators (G-IQI) zu erfassen. Sie beinhalten über 380 Kennzahlen zu mehr als 60 wichtigen Krankheitsbildern und Behandlungen. Zusätzlich erheben wir bei Helios über 1.000 weitere Qualitätskennzahlen. Aus den G-IQI haben wir zur strategischen Steuerung unserer medizinischen Qualität 47 (2021: 47) wesentliche Indikatoren ausgewählt. Für diese haben wir konkrete Zielwerte definiert, deren Erreichung wir jährlich überprüfen. Im Berichtsjahr 2022 haben wir die Zielwerte von 45 Indikatoren erreicht (2021: 43), was einem Anteil von 96 Prozent entspricht (2021: 91 Prozent).



Qualität veröffentlichen und analysieren

Um uns stetig zu verbessern und Fehler nicht zu wiederholen, veröffentlichen wir unsere **Qualitätsergebnisse** auf unserer Unternehmenswebsite und auf den Websites unserer Kliniken. Die Daten machen sichtbar, wie ein Haus im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, zu anderen Helios Kliniken oder zu den IQM-Mitgliedskliniken abschneidet. Zusätzlich erhält jede Klinik und jede Abteilung monatlich einen Bericht über ihre medizinischen Behandlungsergebnisse. So können Trends frühzeitig erkannt und falls erforderlich genauere Analysen eingeleitet werden.



Qualität verbessern

Wenn unsere Kliniken bestimmte Qualitätsziele nicht erreichen oder sich andere Auffälligkeiten zeigen, analysieren wir die betroffenen Behandlungen und Abläufe genau, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Im Mittelpunkt stehen dabei die spezifischen Auditverfahren im ärztlichen und pflegerischen Bereich, die sogenannten Peer-Review-Verfahren, also Falldiskussionen im Fachkollegium. Im Peer Review kooperieren speziell geschulte Medizinerinnen und Mediziner aus unseren Kliniken sowie aus dem Netzwerk IQM und hinterfragen statistische Auffälligkeiten. Erkenntnisse lassen sich im Krankenhaus in konkrete Handlungsempfehlungen übersetzen – mit dem Ziel, die Behandlungsqualität und die Sicherheit der Patientinnen und Patienten weiter zu erhöhen. Im Jahr 2022 haben wir elf Peer Reviews (2021: sieben) durchgeführt.

UNSERE QUALITÄTSBILANZ
Mehr erfahren

Gesundheitsversorgung und Corona

Die Corona-Maßnahmen in den Gesundheitseinrichtungen und den Kliniken von Helios erfolgten auch 2022 in enger Absprache untereinander. Die jeweils zuständigen Krisenstäbe der Kliniken und auf Unternehmensebene arbeiten dabei eng mit den Taskforces der Kliniken sowie der zentralen und der lokalen Krankenhaushygiene zusammen. Die Auslastung in den Kliniken in Deutschland wird seit Juni 2021 transparent auf der Website dargestellt und durch weitere Kennzahlen zur intensivmedizinischen Betreuung ergänzt. Die Nutzung von Social Media zur Aufklärung und Information über COVID-19 hat sich bewährt. Helios informierte regelmäßig in Mitteilungen, internen E-Mails, im Intranet und über Social Media zur Pandemie, zu Testverfahren und Impfungen.

Patientensicherheit gewährleisten

Die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten hat für uns oberste Priorität. Deshalb obliegt die Verantwortung für dieses Thema direkt unserem Medizinischen Geschäftsführer. Zusätzlich haben wir die Position des Patient Safety Officer geschaffen. Beide werden von den Zentralen Diensten und von den medizinischen Fachgruppen unterstützt. Helios ist Mitglied im Aktionsbündnis Patientensicherheit (APS) und bezieht im Rahmen des klinischen Risikomanagements die Handlungsempfehlungen des APS mit ein.

Helios hat darüber hinaus ein eigenes System entwickelt, das regelmäßig die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten in unseren Kliniken erfasst. Es zielt darauf ab, Schwachstellen in der Versorgung zu analysieren und zu beheben. Das System kombiniert die international etablierten Indikatoren zur Patientensicherheit (**Patient Safety Indicators, PSI**) mit Helios-eigenen Indikatoren. Dazu zählen zum Beispiel die Anzahl der Bauchtücher oder der medizinischen Instrumente, die nach einer Operation versehentlich im Körper vergessen wurden, aber auch Seitenverwechslungen etwa bei Operationen, schwerwiegende Medikationsfehler oder Stürze mit schwerem Schaden.

INDIKATORENSET FÜR PATIENTENSICHERHEIT
Mehr erfahren

Unsere Konzernregelung zum Umgang mit Schadensfällen verpflichtet alle Helios Kliniken dazu, diese Indikatoren systematisch zu erfassen und zentral zu melden. Seit 2019 veröffentlichen wir jährlich die Zahlen für ausgewählte Indikatoren auf unserer Website. Damit setzen wir uns für größtmögliche Transparenz im Umgang mit unerwünschten Zwischenfällen und Behandlungsfehlern ein. 2022 wurden für acht ausgewählte Patientensicherheitsindikatoren 54 Ereignisse erfasst (2021: 84). Die Ergebnisse können auf **unserer Website** eingesehen werden. Weitere Informationen zur Patientensicherheit bei Helios finden Sie im **Kapitel Kennzahlen ab Seite 53**.

Strukturiertes Fehlermanagement

Fehler zu machen ist menschlich. Für uns ist es entscheidend, offen mit ihnen umzugehen. Um Fehler zu vermeiden, setzen wir seit 2009 bei allen Operationen verpflichtend Checklisten ein, um vor, während und nach Operationen mögliche Risiken für die Patientinnen und Patienten zu minimieren. Außerdem werden zu jedem bestätigten Behandlungsfehler von den betroffenen Kliniken Maßnahmen abgefragt und zentral analysiert. Im Rahmen sogenannter Morbiditäts- und Mortalitätskonferenzen werden Fälle mit Verbesserungspotenzial durch die behandelnden Mitarbeitenden gemeinsam aufgearbeitet und Verbesserungsmaßnahmen festgelegt. Kritische Ereignisse und Beinaheschäden erfassen wir zentral, einheitlich und anonym über unser Critical Incident Reporting System (CIRS). Es ist anonym, in allen Bereichen einer Klinik verwendbar und dient in erster Linie dem Schutz von Patientinnen und Patienten sowie Beschäftigten. Auf der Basis von Informationen, die über das CIRS erfasst werden, können mögliche Fehler in Prozessen und Abläufen sichtbar werden. Hieraus können Maßnahmen für Verbesserungen abgeleitet werden. 2022 wurden insgesamt 736 Ereignisse gemeldet (2021: 576), die dezentral auf der Ebene der einzelnen Kliniken evaluiert werden.

Die Behandlungsfehlervorwürfe lagen 2022 mit 827 Vorwürfen über der Vorjahreszahl (2021: 768*). 2022 haben im Schnitt 0,8 von 1.000 Patientinnen und Patienten (2021: 0,8) einen Behandlungsfehlervorwurf (berechtigt oder unberechtigt) gegen die Helios Kliniken geltend gemacht. Diese Vorwürfe umfassen in unterschiedlichem Maße alle Fachrichtungen und alle Stufen der Behandlung, von der Aufklärung über Diagnostik, Operation und Therapie bis hin zur Nachsorge. Hiermit haben wir unser Ziel, dass es nicht zu mehr als einem Behandlungsfehlervorwurf auf 1.000 vollstationäre Behandlungen kommt, erneut erreicht.

Rund ein Viertel der Behandlungsfehlervorwürfe wird über die Gutachterkommissionen und Schlichtungsstellen bei den Ärztekammern geklärt, die jährlich öffentlich zu diesem Thema berichten. Bei diesem für Ärztinnen und Ärzte wie auch für Patientinnen und Patienten freiwilligen Verfahren können Vergleichszahlen erhoben werden. Im Bundesdurchschnitt wurde bei den Ärztekammern in den letzten drei Jahren eine Behandlungsfehlerquote von rund 29,5 Prozent berichtet. Bei Helios liegt diese Quote 2022 mit 31 Prozent auf vergleichbarem Niveau. Alle anderen Verfahren werden direkt mit den Anspruchstellern, vor Gericht oder unter Einbeziehung der Krankenkassen (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung, MDK) geklärt. Vergleichswerte sind in diesem Bereich nicht vorhanden oder nicht darstellbar.

Im Sinne unseres transparenten Fehlermanagements bearbeitet und reguliert Helios seine Haftpflichtfälle weitestgehend selbst, anstatt sie an einen Versicherer abzugeben. Dies führt dazu, dass wir diese Fälle intensiv analysieren. Darüber hinaus haben wir 2021 das Instrument der automatisierten Maßnahmenabfrage eingeführt: Im Falle eines bestätigten Behandlungsfehlers erhält die Klinikleitung mittels eines sogenannten Alerts den Auftrag, eine Präventionsmaßnahme einschließlich entsprechendem Nachweis zu übermitteln. Die Maßnahme wird durch die PSOs gesichtet und bei Nachbesserungsbedarf gegebenenfalls Kontakt mit der Klinik aufgenommen.



Die Sicherheit im Blick: Sicherheitsbegehungen in unseren Kliniken

Vierteljährlich finden in ausgewählten Helios Kliniken eintägige Sicherheitsbegehungen statt. Dabei wird die Umsetzung von Unternehmensregelungen und gesetzlichen Vorgaben geprüft, die für die Patientensicherheit relevant sind. Die Auswahl der Klinik orientiert sich an Kennzahlen wie Patientensicherheitsindikatoren, Haftpflichtfällen beziehungsweise haftungsrelevanten Vorfällen oder Anhaltspunkten für Defizite bei der Umsetzung sicherheitsrelevanter Regelungen. Die Begehung erstreckt sich auf den OP einschließlich Aufwachraum, die Notaufnahme, die geburtshilfliche Abteilung oder Intensivstation sowie eine periphere Station. Anhand eines standardisierten Anforderungskatalogs wird vor allem der Ablauf sicherheitsrelevanter Arbeitsprozesse geprüft. Im Anschluss an die Begehung wird ein Protokoll erstellt, und für Anforderungen, die gänzlich nicht erfüllt wurden, werden gemeinsam mit der Klinikleitung Managementaktionen festgelegt.

* Ansprüche der neu akquirierten Kliniken (Malteser; DRK Kassel) aus den Vorjahren wurden nicht vollständig erfasst.

2022 wurde dieses Instrument um ein regelmäßiges Reporting ergänzt, um über die Erinnerung eine stete Aufarbeitung dieser Fälle zu fördern. Darüber hinaus können sich die Kliniken digital über eine Art Dashboard einen Überblick über Fälle mit ausstehenden Präventionsmaßnahmen verschaffen.

Strenge Hygienestandards

Um Infektionen innerhalb einer Klinik zu vermeiden, ist es essenziell, Hygienestandards für Krankenhäuser strikt einzuhalten. Wir haben hierfür eine eigene Konzernregelung Hygiene etabliert, die auf den Empfehlungen des Robert Koch-Instituts (RKI) basiert. Sie umfasst konkrete Handlungsanweisungen für zahlreiche diagnostische, pflegerische und therapeutische Prozesse in unseren Kliniken und MVZ. Die Beschäftigten werden von den örtlichen Krankenhaushygienikerinnen und -hygienikern und Hygienefachkräften regelmäßig über die Hygienevorgaben geschult. Interne Überprüfungen der Einhaltung finden in wiederkehrenden Begehungen statt.

Wir veröffentlichen als einziger Klinikträger in Deutschland halbjährlich, wie häufig multiresistente und andere bedeutsame Krankheitserreger in unseren Krankenhäusern vorkommen. Aus den Daten geht auch hervor, wie viele Patientinnen und Patienten den jeweiligen Erreger in die Klinik mitgebracht und wie viele ihn während ihres Klinikaufenthalts erworben haben. Diese Informationen nutzen wir intern, um bei Auffälligkeiten schnell zu handeln, Ursachen zu erkennen und Verbesserungen in Gang zu setzen. Die Berichterstattung für das Jahr 2022 erfolgte aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zeitverzögert im ersten Halbjahr 2023.

EINBLICKE IN DIE ERREGERZAHLEN
Mehr erfahren

Antibiotic Stewardship (ABS): innovatives Antibiotika-Management

Um das Wissen über die richtige Antibiotika-Therapie gegen multiresistente Erreger in die Breite zu tragen, entwickelte die Helios Fachgruppe „Infektiologie und Antibiotic Stewardship“ im Jahr 2019 ein Antibiotika-Management und -Reporting, das inzwischen für alle Helios Kliniken im Einsatz ist. Ziel des Programms ist es, durch geteiltes und breit gestreutes Wissen gegen die zunehmende Resistenz gegen Antibiotika zu kämpfen. Hierfür werden Mitarbeitenden in speziellen Kursen konzernweit ausgebildet und zur Antibiotika-Therapie geschult. In den bettenführenden Abteilungen gibt es ausgebildete Antibiotika-Beauftrage, die für das Thema Antibiotika sensibilisieren und eine erste Anlaufstelle für Fragen sind. Die Antibiotika-Beauftragten nehmen an einem Lernangebot teil, das aus einem E-Learning-Tool und Online-Schulungen besteht.

2022 wurde der erste Teil des Helios Weiterbildungsprogrammes zur Ausbildung von ABS-Expertinnen und -Experten durch die Ärztekammer Berlin zertifiziert. 60 Mitarbeitende konnten hierin ausgebildet werden. Im Berichtsjahr wurden außerdem die Helios „Wissenshäppchen“ als Lerneinheiten zum Thema ABS und Infektiologie initiiert, die im Intranet und im Internet Interessierten zur Verfügung stehen. 2023 soll der zweite Teil der Ausbildung zertifiziert und bei Helios umgesetzt werden.



Training für den Ernstfall

Helios hat drei eigene Simulations- und Notfallakademien: in Erfurt, Krefeld und Hildesheim. Hier werden neben Operationsverfahren auch Krisenszenarien oder Teamsituationen im OP trainiert. Darüber hinaus finden solche Trainings auch in den Kliniken selbst statt. In den Fachbereichen Notfallmedizin, Anästhesie, Intensivmedizin und Geburtshilfe beschließen die jeweiligen Helios Fachgruppen über Inhalte und Teilnehmerzahl der verbindlichen Trainings. Simulationstrainings bieten Mitarbeitenden eine optimale Möglichkeit, ihre theoretischen und praktischen Fähigkeiten anzuwenden und zu verbessern. Diese audio- und videounterstützte Trainingsform mit ausführlichen Feedback-Gesprächen ist zudem eine ideale Möglichkeit, Teamkommunikation, zum Beispiel in kritischen OP-Situationen, zu trainieren.

Die Wissensentwicklung wird seit 2022 in Peer Reviews nachgehalten, bei denen Fachkolleginnen und -kollegen ihren Wissensstand und ihre Arbeitserfahrungen austauschen und durch den gegenseitigen Abgleich ihre Expertise verbessern.

ANTIBIOTIC STEWARDSHIP BEI HELIOS
Mehr erfahren

Regelmäßig erhobene Patientenzufriedenheit

Wir haben den Anspruch, dass unsere Patientinnen und Patienten unsere Kliniken nicht nur gesund, sondern auch zufrieden verlassen. Ihr offenes Feedback während und nach der Behandlung ist uns daher besonders wichtig. Auf dieser Basis können wir schnell auf das individuelle Empfinden während des Klinikaufenthalts bei uns reagieren und die Betreuungsqualität nachhaltig verbessern.

Um das Feedback systematisch zu erfassen, haben wir den Helios Service Monitor entwickelt, den wir in allen Helios Kliniken einsetzen: Beschäftigte der Kliniken befragen einmal wöchentlich unsere stationär aufgenommenen Patientinnen und Patienten zu ihrer Gesamtzufriedenheit. Ist er oder sie unzufrieden, kann auf Wunsch der betreffenden Patientin oder des Patienten das zuständige Personal aus dem angesprochenen Bereich, etwa der Reinigung, der Pflege oder dem ärztlichen Team, hinzugezogen werden, um mögliche Probleme im direkten Kontakt zu klären. Unser Ziel ist es, innerhalb von 24 Stunden auf das Feedback der Patientinnen und Patienten zu reagieren. Die Daten werden anschließend anonymisiert im Helios Service Monitor verarbeitet.

Alle Kliniken können individuell die jeweils aktuellen Tages-, Wochen- oder Monatsergebnisse einsehen. Außerdem werten wir die Resultate aller Helios Kliniken einmal pro Monat zentral aus, um ein allgemeines Zufriedenheitsbild zu erhalten und Kritikschwerpunkte zu identifizieren. Darüber hinaus veröffentlichen einige Kliniken ihre Patientenbefragungen auf ihrer Klinikwebsite.

Im Jahr 2022 wurden bundesweit 739.660 Patientinnen und Patienten nach ihrer Meinung befragt, was 70 Prozent der Menschen entspricht, die stationär bei uns behandelt wurden. Von den Befragten haben sich 96 Prozent zufrieden zu ihrem aktuellen Krankenhausaufenthalt geäußert (2021: 96 Prozent). Typische Kritikpunkte betreffen etwa die Bereiche Speisenversorgung und Reinigung, aber auch Themen der Kommunikation zwischen einzelnen Berufsgruppen oder Fachbereichen. Statistisch auffällige Ergebnisse werden durch die Klinikleitungen vor Ort geprüft und gegebenenfalls Maßnahmen für Verbesserungen getroffen.

96 %

der befragten Patientinnen und Patienten waren mit ihrem Krankenhausaufenthalt zufrieden.

Mehr Digitalisierung

Der Krankenhausmarkt in Deutschland entwickelt sich dynamisch: Digitale Patientenakten und Telemedizin ermöglichen neue Kommunikationswege sowie eine schnellere Übermittlung und Interpretation von Gesundheitsdaten. Als Krankenhausbetreiber möchten wir die Potenziale der Digitalisierung nutzen, um die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten und unseren Service zu verbessern. Im Mittelpunkt unserer Aktivitäten bezüglich der Digitalisierung stand auch 2022 der Ausbau der elektronischen Patientenakte.

In seinen Krankenhäusern ermittelt Helios Deutschland den Digitalisierungsgrad seit Ende 2021 mithilfe des sogenannten DigitalRadars. Die Erhebung des DigitalRadars ist für alle am Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) teilnehmenden Kliniken Pflicht. Das Gesetz und das damit einhergehende Förderprogramm soll Krankenhäuser darin unterstützen, in moderne Notfallkapazitäten, die Digitalisierung und in ihre IT-Sicherheit zu investieren. Der Stand der Digitalisierung der Krankenhäuser wurde zum 30. Juni 2021 evaluiert, die nächste Evaluation ist per Gesetz für den Stichtag 30. Juni 2023 vorgesehen. Helios hat verglichen mit den restlichen am KHZG teilnehmenden 1.616 Kliniken laut dem Ergebnis des DigitalRadars bereits heute einen überdurchschnittlichen Digitalisierungsgrad.

Das Helios Patientenportal

Helios hat als einer der Vorreiter im deutschen Gesundheitsmarkt ein Patientenportal und damit verbunden eine digitale Patientenakte aufgebaut die beide 2019 bei den ersten Helios Kliniken eingeführt wurden. Durch einen individuellen Zugang über die Websites der Kliniken können Patientinnen

und Patienten zum Beispiel Arztbriefe und Befunde flexibel einsehen. Sie erhalten wesentliche Teile der Patientenakte selbst und können auf dieser Basis über die Weitergabe der Informationen entscheiden. 2022 sollen weitere medizinische Daten, beispielsweise zu Pflegedokumentation und Medikation, zur Verfügung stehen.

Ende 2022 war das Patientenportal in 61 unserer Kliniken verfügbar und ist über die Website der jeweiligen Klinik zu erreichen. 2022 verzeichnete das Patientenportal über 205.000 (2021: 130.000) registrierte Personen, 700.000 (2021: 300.000) über das Portal ausgetauschte Dokumente und nahezu 137.000 (2021: 85.000) Online-Terminvergaben.

Viele unserer Kliniken nutzen sogenannte Spotcheck-Monitore, die beispielsweise Vitalwerte wie Bluthochdruck direkt an die elektronische Patientenakte senden. Dadurch werden nicht nur die Prozesse effizienter gestaltet, sondern es wird auch das Risiko von Übertragungsfehlern reduziert. Bis Ende 2022 gab es in 78 Helios Kliniken insgesamt 1.899 Geräte.

Die elektronische Patientenakte (EPA)

Eine digitale Patientenakte mit Arztbriefen, Befunden und der kompletten klinischen Bildgebung ist an beinahe jedem Arbeitsplatz in den Helios Kliniken verfügbar und schafft Mehrwerte für Behandelnde ebenso wie für Patientinnen und Patienten. 2022 wurden auch weitere medizinische Daten wie die Pflegedokumentation und die Medikation in der digitalen Patientenakte zur Verfügung gestellt. Integrierte Softwarelösungen geben in rund der Hälfte der Helios Kliniken Warnhinweise bei möglichen Wechselwirkungen mit anderen Medikamenten, was die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten erhöht.

Beim durch den Gesetzgeber geforderten Ausbau der deutschlandweiten Telematikinfrastruktur, in die die EPA perspektivisch eingebunden wird, stehen die verbesserte Qualität der Versorgung und die Effizienz in den Versorgungs- und Verwaltungsprozessen im Fokus. Damit soll die technische Infrastruktur im deutschen Gesundheitswesen bis 2025 modernisiert werden. Die im Rahmen der Telematikinfrastruktur geplante E-Medikation wird es ermöglichen, dass elektronische Rezepte an Beteiligte außerhalb der Klinik wie etwa Arztpraxen oder Apotheken digital übertragen werden. Patientinnen und Patienten entscheiden dabei selbst über die Weitergabe der Informationen.



Digitale Patientenakten sind an beinahe jedem Arbeitsplatz in den Helios Kliniken verfügbar.

Einrichtungsspezifischer Datenschutz

Der Zentrale Dienst Datenschutz ist für die Weiterentwicklung unseres Datenschutz-Management-Systems verantwortlich. Die Abteilungsleitung berichtet direkt an unseren Vorsitzenden der Geschäftsführung (CEO). 112 Beschäftigte sorgen dafür, dass in unseren Einrichtungen ein angemessenes Datenschutzniveau sichergestellt werden kann. Sie führen unter anderem regelmäßig Risikoanalysen und Audits durch, prüfen und dokumentieren neue Verarbeitungstätigkeiten und schulen unsere Beschäftigten.

Erkennen zum Beispiel Mitarbeitende oder Patientinnen und Patienten Hinweise auf etwaige Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften, können sie sich direkt an die oder den Datenschutzbeauftragten der jeweiligen Helios Einrichtung wenden. Jeden Hinweis auf mögliche Verstöße nehmen wir sehr ernst: Wir klären den Sachverhalt schnellstmöglich, leiten unverzüglich eventuell erforderliche Maßnahmen ein und passen falls notwendig Unternehmensprozesse an. In Fällen des Artikels 33 DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) informieren wir die zuständige Aufsichtsbehörde sowie bei Vorliegen der Voraussetzungen des Artikels 34 DSGVO die Betroffenen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben. Im Berichtsjahr wurden in der Helios Kliniken Gruppe insgesamt 115 meldepflichtige Fälle gemäß Artikel 33 DSGVO erfasst (2021: 92).

Helios hat im Jahr 2022 verschiedene Instrumente des Datenschutz-Management-Systems verstärkt. So wurden zum Beispiel neue bereichsspezifische Schulungsmaterialien entwickelt. Ein Schwerpunkt der Arbeit im Bereich Datenschutz lag 2022 in der Weiterentwicklung der „Helios Safe Medical Data Platform“ (HeSaMeDa).



112 Beschäftigte unterstützen bei Helios die Umsetzung **datenschutzrechtlicher Anforderungen**.

Gestärkte Informationssicherheit

Für die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten ist auch die Informationssicherheit von entscheidender Bedeutung. Daher hat Helios in seiner Organisationsstruktur die dafür zuständige Abteilung Informationssicherheit etabliert. Sie ist seit 2022 im Zentralen Dienst Compliance angesiedelt und unterstützt und berät das Helios Management bei der Umsetzung und Aufrechterhaltung eines Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS). Helios hat bereits 2020 eine Richtlinie mit den Leitzielen Patientensicherheit und Behandlungseffektivität verabschiedet.

Damit folgt Helios einem neuen Gesetz zum Schutz elektronischer Patientendaten dessen Befolgung für alle Krankenhäuser in Deutschland seit Januar 2022 nachweisbar sein muss. Das ISMS von Helios orientiert sich an internationalen Standards wie ISO/IEC 27001 und basiert unter anderem auf dem branchenspezifischen Sicherheitsstandard für die Gesundheits-versorgung im Krankenhaus (B3S), der von der Deutschen Krankenhausgesellschaft entwickelt wurde, um Krankenhäuser bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen zu unterstützen.

Wissenschaftliche Studien bei Helios

Jedes Jahr werden in unseren Kliniken zahlreiche nationale und internationale Studien durchgeführt. Bevor ein klinisches Forschungsprojekt in einer Helios Klinik stattfindet, gewährleisten wir zum Schutz der teilnehmenden Patientinnen und Patienten, dass wissenschaftliche, ethische und rechtliche Anforderungen eingehalten werden. Helios fördert selbst gezielt Forschungsprojekte von Beschäftigten, die nach Maßgabe der aktuellen Helios Konzernregelung „Forschung” einen hohen Nutzen für Patientinnen oder Patienten erwarten lassen. Auch durch öffentliche Fördergelder finanzierte Forschungsprojekte werden an unseren Kliniken durchgeführt. Unterstützt werden sie beispielsweise vom Innovationsfonds des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA), vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) oder von Ministerien einzelner Bundesländer. Die Projekte fokussieren sich meist auf die Entwicklung neuer Versorgungsformen und Ablaufpläne , sogenannter Behandlungspfade, für medizinische Behandlungen. In Kooperation mit Herstellern liegt der Fokus von Forschungsprojekten darauf, neue Technologien in der klinischen Anwendung zu testen und dadurch ihren Nutzen zu beurteilen. Helios stellt außerdem dem RKI Daten zu schweren akuten respiratorischen Infektionen (ICOSARI) zur Verfügung, um das Vorkommen des Grippe- und des COVID-19-Virus in Krankenhäusern zu überwachen.

Helios und die internationale Holdinggesellschaft Helios Health haben Ende 2021 alle forschungsnahen Bereiche gebündelt und in einer eigenen Tochtergesellschaft im neu gegründeten Helios Health Institute (HHI) zusammengeführt. Das HHI ist seit 2022 zentrale Anlaufstelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Kliniken und ihrer Tochtergesellschaften, die forschen möchten. Das Institut stellt sicher, dass alle regulatorischen Anforderungen, die in der Forschung bestehen, im Rahmen der Studienprüfung erfüllt werden. In der maßgeblichen Konzernregelung „Forschung” von Helios ist festgeschrieben, dass jedes Forschungsprojekt zum Schutz seiner Patientinnen und Patienten dem HHI inklusive aller notwendigen Dokumente zunächst zur Prüfung vorgelegt werden muss. Das HHI prüft Forschungsprojekte hinsichtlich regulatorischer und inhaltlich-methodischer Anforderungen, führt eine rechtliche Überprüfung der Projektverträge durch und gibt datenschutzrechtliche Beratung.
So können die Kliniken sicherstellen, dass wissenschaftliche, ethische und rechtliche Anforderungen eingehalten werden und dass ein Projekt mit den anzuwendenden Leitlinien oder Qualitätsstandards übereinstimmt. Alle Forschenden sind verpflichtet, einen Nachweis über ihre Qualifikation für klinische Studien und Prüfungen zu erbringen und die Vorgaben der Helios Konzernregelung „Forschung“ einzuhalten.
In selbst initiierten Studien liegt die volle Verantwortung bei dem Personenkreis, der die Studie leitet.

Im Jahr 2022 wurden für Helios insgesamt 337 (2021: 410) Studien zentral geprüft, mehrheitlich mit dem Ziel, Therapiemöglichkeiten für Patientinnen und Patienten zu verbessern. Der Rückgang der Studienzahl erklärt sich durch eine interne Verfahrensänderung. Diese sieht vor, dass bestimmte Studien (in der Regel Doktorarbeiten) standardisiert anhand einer SOP (Standard Operating Procedure) in den Kliniken direkt bearbeitet werden. Sie unterliegen seit 2022 keiner zentralen Prüfung mehr. Zudem haben die Auswirkungen der Pandemie die Rekrutierung von Studienpatientinnen und -patienten verzögert. Durch Datenanalysen während der Pandemie hat Helios wesentliche Erkenntnisse zum Einfluss von COVID-19 auf die Versorgungsrealität publizieren können. Helios hat seit 2020 in seinen Kliniken insgesamt rund 90 Studien im Zusammenhang mit COVID-19 durchgeführt.



2022 führte Helios in seinen Kliniken insgesamt **337 Studien** durch.

Studien 2022 nach Erkrankung

	Anzahl
Herz/Kreislauf	64
Neurologie/Psychologie	7
Onkologie*/Hämatologie	146
COVID-19	11
Orthopädie/Wirbelsäulenchirugie	17
Anästhesie/Schmerz	5
Sonstige Erkrankungen	87
Gesamt	**337**

Studien 2022 nach Initiator

	Anzahl
Helios als Initiator	58
Teilnahme an akademisch geleiteten Studien, öffentliche Förderung**	100
Teilnahme an akademisch geleiteten oder öffentlich geförderten Studien mit Industrie-Unterstützung, in der Regel wird Prüfmedikation gestellt***	54
Von der Industrie gesponserte Studien****	125
Gesamt	**337**

Geschlechtsspezifische Medizin und Forschung

Bei Helios verfolgen wir zunehmend geschlechtsspezifische Ansätze in Diagnose und Behandlung. Geschlechtsspezifische Medizin impliziert eine Erforschung und Behandlung von Krankheiten, bei der biologische Unterschiede wie Chromosomen-Ausstattung, Geschlechtsmerkmale und Hormonhaushalt berücksichtigt werden. Auch Umweltbedingungen und gesellschaftliche Aspekte wie Erziehung, Kultur oder soziale Umstände, die sich auf die menschliche Gesundheit auswirken, werden mit einbezogen. Aufgrund dieser Faktoren können Unterschiede in der Symptomatik und in Verläufen von Krankheiten, aber auch in der Wirksamkeit von Medikamenten entstehen. Diese Unterschiede wurden in der medizinischen Forschung und Praxis lange kaum oder gar nicht berücksichtigt. Bei Helios wollen wir geschlechtersensible Medizin und Forschung fördern, um unseren Patientinnen und Patienten die bestmögliche Behandlung zukommen zu lassen.

2021 führte Helios Deutschland eine Studie zu geschlechts- und altersspezifischen Wirkungen von COVID-19-Impfstoffen durch. Darüber hinaus beschäftigten sich mehrere Studien mit geschlechtsspezifischen Unterschieden des Krankheitsverlaufs bei COVID-19-Erkrankten. Weitere Studien befassten sich darüber hinaus mit anderen Infektionserkrankungen und deren unterschiedlichen Befundungen bei Männern und Frauen.

* Unter den Krebserkrankungen befinden sich alle Organkrebsarten und hämatologische Erkrankungen (Blutkrebs).
** Die Mehrzahl dieser Studien wird von Universitäten geleitet, meistens mit öffentlicher Forschungsförderung.
*** Diese Studien werden überwiegend von Universitäten/Fachgesellschaften geleitet, aber von Herstellern von Arzneimitteln/Medizinprodukten unterstützt, was sich meist auf die Zurverfügungstellung der Arzneimittel/Medizinprodukte erstreckt.
**** Die Mehrzahl dieser Studien wird von der Arzneimittelindustrie unterstützt, weniger als 20 Prozent der Sponsoren sind Medizinproduktehersteller.

2023 folgt eine Studienveröffentlichung, die sich mit den Unterschieden in der Besiedelung multiresistenter Erreger bei Männern und Frauen in unterschiedlichen Altersstufen beschäftigt.

Gesellschaftliche Verantwortung in der Medizin: Value-based Healthcare

In den vergangenen Jahren haben sich Gesundheitsdienstleister, Aufsichtsbehörden und Versicherungsunternehmen weltweit damit befasst, Behandlungsergebnisse für Patientinnen und Patienten zu verbessern und zugleich die Kosten für Gesundheitssysteme zu senken. Dieses nutzen- beziehungsweise ergebnisorientierte Konzept nennt sich Value-based Healthcare. Dieser wissenschaftliche Ansatz bestätigt die Strategie von Helios: den gezielten Aufbau regionaler Versorgungscluster und einen interdisziplinären Expertenaustausch, auf den alle Kliniken in unserem Netzwerk zurückgreifen können.

Integrierte Gesundheitsversorgung bei Helios

Im Jahr 2021 machten Gesundheitskosten von 474 Mrd. Euro insgesamt 13,2 Prozent am deutschen Bruttoinlandsprodukt aus. Die Ausgaben pro Einwohnerin respektive Einwohner beliefen sich laut Statistischem Bundesamt auf 5.699 Euro. Die Gesundheitsausgaben werden aufgrund des demografischen Wandels und anderer gesellschaftlicher wie auch technischer Entwicklungen in den nächsten Jahren sehr wahrscheinlich weiter steigen. Dadurch stellt sich die Frage, wie die Gesundheit der Menschen dauerhaft finanzierbar bleiben kann. Als Gesundheitsunternehmen sind wir entschlossen, strategisch gegen den Anstieg der Kosten zu wirken und damit den Wert der geleisteten Versorgung zu steigern. Um diese Aufgabe zu bewältigen, nutzen wir unterschiedliche Instrumente.

Wir sind davon überzeugt, dass der Zusammenschluss von Gesundheitseinrichtungen, eine sogenannte Clusterbildung, die Qualität der Gesundheitsversorgung steigern und Kosten verringern kann. Diesen Ansatz verfolgen wir im Krankenhausbereich auch durch die Auswahl der in den vergangenen Jahren erfolgten Akquisitionen. Sie zielt darauf ab, spezielle Versorgungsangebote der einzelnen Häuser, beispielsweise in der onkologischen Versorgung oder bei der Behandlung von Schlaganfällen, miteinander zu vernetzen und die Qualität zu verbessern, etwa durch gemeinsame Clusterkonferenzen. Dadurch können kosten- und personalaufwendige Behandlungen innerhalb eines Klinikclusters angeboten werden, müssen aber nicht an jedem Standort vorgehalten werden.

Instrumente für bessere und günstigere Versorgung

Mit der Zentralisierung komplexer medizinischer Leistungen besteht seit 2018 ein weiteres strategisches Instrument der Unternehmensentwicklung. Dadurch können sich Leistungen auf wenige Standorte konzentrieren, bei denen die Anzahl der erbrachten Behandlungen nachweislich wesentlich für das Gesundheitsergebnis ist. In den Helios Kliniken geht der Umfang der Zentralisierung über die Mindestanforderungen des G-BA (Gemeinsamer Bundesausschuss), dem höchsten Gremium der Selbstverwaltung im deutschen Gesundheitswesen, hinaus.

Helios fördert Projekte, bei denen nach chirurgischen Eingriffen multidisziplinäre Teams eingesetzt werden, mit deren Hilfe Patientinnen und Patienten schneller und besser genesen. Dazu gehört etwa das Modell des sogenannten Ortho-Campus, bei dem Chirurgie und Reha näher zusammenrücken. Weitere Beispiele sind die Initiativen zur ERAS-Chirurgie (Enhanced Recovery after Surgery) und die Zertifizierungen endoprothetischer Zentren nach dem Endoklinik-Standard.

Das digitale Krankenhaus CUBE

Eine Kernherausforderung der zukünftigen Gesundheitsversorgung in Deutschland und darüber hinaus wird es sein, Menschen in strukturschwachen Gebieten zu betreuen. Um diese Herausforderung zu bewältigen, können zum Beispiel finanzielle Anreizsysteme geschaffen werden, damit Ärztinnen und Ärzte in diese Regionen ziehen; dies ist jedoch kostenintensiv. Eine wirtschaftlichere Alternative ist das digitale Krankenhaus Helios CUBE, das im Mai 2022 im Herzzentrum Leipzig vorgestellt wurde. Diese flexible digitale, telemedizinische und physische Einheit verbindet Menschen, die bislang keinen ausreichenden Zugang zu medizinischer Versorgung hatten, mit qualifiziertem Personal an einem anderen Standort. CUBE ermöglicht Diagnostik wie Röntgen, Ultraschall, Blutdruck- und Augendruckmessung. Unter Anleitung von Fachkräften können Patientinnen und Patienten notwendige medizinische Untersuchungen selbst durchführen. Vor Ort sind nur geringe Investitionen in die technische Infrastruktur erforderlich. Mehr Informationen finden Sie online.

Ambition und Zielsetzung
Helios Deutschland hat bereits früh damit begonnen, die Qualität der eigenen Leistungen zu messen und öffentlich zugänglich zu machen. Ausgangspunkt dafür war das Verfahren der Qualitätssicherung mit Routinedaten, aus dem 2008 die länder- und trägerübergreifende Initiative Qualitätsmedizin (IQM, siehe hierzu auch das Unterkapitel zur Sicherung medizinischer Qualität ab S. 14) entstand.

Die evidenzbasierte Qualitätsmedizin lässt sich für alle Menschen vielfältig verbessern und Folgekosten können durch Qualitätssicherung aus Routinedaten, Clusterbildung, Zentralisierung, Wissenschaftsförderung, integrierter Versorgung, Patient Reported Outcome Measurements (PROMs) und Digitalisierung vermieden werden. So helfen wir Menschen, ein gesünderes Leben zu führen, und tragen gleichzeitig dazu bei, die Ausgaben von Gesundheits-systemen zu senken.



MITARBEITER:INNEN

#teamplayer

Im Team sind wir stark – wir setzen deshalb auf eine wertschätzende Zusammenarbeit auf Augenhöhe und legen unseren Fokus auf die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Wo wir schon auf dem richtigen Weg sind und wo wir uns noch verbessern können, hat uns unsere Mitarbeiterumfrage „Helios Puls“ gezeigt.



Verantwortungsvolles Personalmanagement

Unseren Beschäftigten verdanken wir, dass wir seit beinahe 30 Jahren ein wachsendes, medizinisch wie wirtschaftlich erfolgreiches Klinikunternehmen sind. Zugleich stehen wir im Personalbereich vor großen Herausforderungen. Hier stehen bei uns die folgenden Handlungsfelder im Fokus: die Aus-, Fort- und Weiterbildung unseres eigenen, qualifizierten Personals, das Werben um Fachkräfte sowie die Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Für Letzteres nimmt Helios Deutschland unter anderem an behördlichen Anwerbekampagnen teil.

Ziel unseres Unternehmens ist es, unseren Mitarbeitenden eine Beschäftigung mit Eigenverantwortung und vielfältigen Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten. So möchten wir Arbeitsplätze und Angebote schaffen, die für unsere potenziellen Bewerberinnen und Bewerber attraktiv sind. Wir wollen Talente gewinnen, sie an uns binden und einbeziehen. Dazu müssen wir unsere Position als attraktiver Arbeitgeber in einem schwierigen Arbeitsmarktumfeld kontinuierlich festigen und ausbauen.

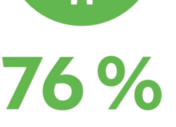
Der Zentrale Dienst „Personalmanagement und Tarifarbeit" gestaltet unter anderem in Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgehalten werden, und setzt die Leitlinien für das Personalmanagement bei Helios. Er kümmert sich außerdem um die Verbesserung des Service für unsere Beschäftigten. In Zusammenarbeit mit dem Zentralen Dienst Personalgewinnung und -entwicklung erarbeitet er übergeordnete Strategien für die Personalentwicklung im Unternehmen. Darüber hinaus koordinieren die Abteilungen unternehmensweite Aktivitäten und unterstützen unsere Regionen bei Personalfragen. Regionalleiterinnen und -leiter Personal übernehmen die fachliche Betreuung des Personalmanagements in den Regionen. Sie sind die Schnittstelle zwischen der Unternehmenszentrale und den Kliniken, in denen wiederum operative Personalabteilungen die Mitarbeitenden betreuen.

Angesichts der Herausforderungen bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat das Personalmarketing zunehmend an Bedeutung gewonnen. An der Schnittstelle von Marketing, Personalmanagement und Personalgewinnung entwickelt das Personalmarketing entlang der gesamten Mitarbeiter-Journey daher fortlaufend relevante Angebote für potenzielle künftige Kolleginnen und Kollegen bei Helios.

Beschäftigte

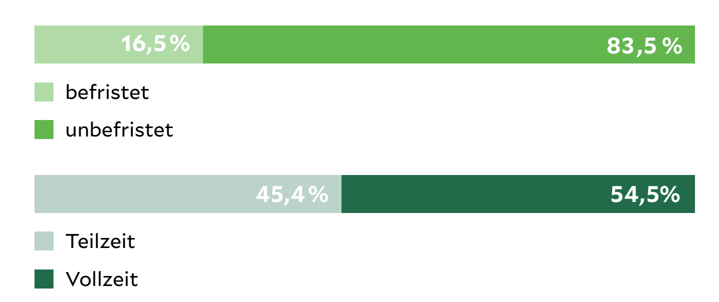








24 %
Männer



Stabile Arbeitsverhältnisse, flexible und mobile Arbeitsmodelle

Zum 31.12.2022 waren bei Helios insgesamt 76.255 Menschen beschäftigt (2021: 75.306), davon 76 Prozent Frauen und 24 Prozent Männer. 83,5 Prozent unserer Belegschaft sind unbefristet angestellt, 16,5 Prozent befristet. Sowohl die Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung als auch unsere Auszubildenden sind mit einem bis zum Ausbildungsende befristeten Arbeitsvertrag bei uns beschäftigt. Darüber hinaus ergeben sich befristete Arbeitsverhältnisse aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeit ist dabei nahezu ausgeglichen: 54,5 Prozent unserer Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, 45,4 Prozent in Teilzeit. Zusätzlich zu unseren festen Arbeitskräften haben wir im Berichtsjahr Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer beschäftigt, um im Bereich der Pflege und im ärztlichen Dienst vorübergehende Personalengpässe zu kompensieren und um damit die Schließung von Stationen aufgrund von fehlendem Personal verhindern zu können.

Für 83 Prozent unserer Belegschaft sind die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt. Unser 2006 erstmals geschlossener, seitdem kontinuierlich weiterentwickelter Helios **Konzerntarifvertrag** findet in 34 unserer Kliniken Anwendung. In weiteren 37 Kliniken gilt ein Haustarifvertrag und in elf Häusern der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), sieben Helios Kliniken orientieren sich an den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes. In den jeweiligen Tarifverträgen ist eine Entgeltgleichheit unabhängig vom Geschlecht sichergestellt. Mitarbeitenden, die nicht unter die Tarifverträge fallen, zahlen wir marktübliche Gehälter.

Seit Januar 2020 erhalten unsere Pflegekräfte im Konzerntarifvertrag eine nach Qualifikationsniveau gestaffelte Pflegezulage von bis zu 300 Euro pro Monat. Dies war Teil der in Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di erzielten Vereinbarungen. Detailliertere Angaben zu unseren Beschäftigten sind im **Kapitel Kennzahlen ab Seite 56** zu finden.

Helios verfolgt das Ziel, neue Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, insbesondere für Ärztinnen und Ärzte, aber auch für Mitarbeitende in der Pflege und in der Verwaltung. Die Realisierbarkeit flexibler und mobiler Arbeitsmodelle hängt stark sowohl von den betrieblichen Anforderungen als auch von klinikindividuellen Gegebenheiten ab. Für Personen, die in administrativen Bereichen tätig sind, in den letzten Jahren Modelle für das mobile Arbeiten entwickelt und eingeführt. So gilt beispielsweise für die Helios Unternehmenszentrale in Berlin seit 2021 die Richtlinie **„FlexWork“**. Dabei wurden „feste Arbeitsplätze“ aufgegeben und Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, sich online flexibel einen Arbeitsplatz in der Unternehmenszentrale zu buchen.

Für den ärztlichen Dienst und für die Pflege fanden 2022 auf Klinikebene Workshops für die Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle statt. Mit einem externen Beratungsunternehmen wurden Workshops durchgeführt, die sich unter anderem mit dem Thema Schichtdienst versus Bereitschaftsdienst, insbesondere im ärztlichen Dienst, auseinandersetzten. Ziel der Workshops war es, die Arbeitszeitverteilung attraktiver zu gestalten und eine bessere Planbarkeit der Arbeitszeiten für die Mitarbeitenden zu erreichen. Die Erkenntnisse aus den Workshops wurden in Informationsveranstaltungen an alle Klinikgeschäftsführerinnen und -geschäftsführer und an alle Personalleiterinnen und Personalleiter weitergegeben. Welche Modelle umgesetzt werden, wird klinikindividuell entschieden, um den Anforderungen der jeweiligen Kliniken gerecht zu werden. Arbeitszeitmodelle unterliegen zudem der örtlichen Mitbestimmung.

Personalmanagement digitalisieren

Mithilfe der Digitalisierung können wir viele Aufgaben des Personalmanagements standardisieren und erleichtern. Helios digitalisiert seit mehreren Jahren schrittweise alle Prozesse wie beispielsweise Lohnabrechnung, Recruiting und Personalverwaltung. Seit 2018 nutzen wir zur Personalabrechnung eine einheitliche Software (LOGA) für das Gesamtunternehmen. Ende 2022 waren 90 Prozent der Personalakten unserer Kliniken digitalisiert. Ab 2023 folgt die Digitalisierung der Personalakten des ambulanten Bereichs. Darüber hinaus führen wir an allen Kliniken ein einheitliches digitales Dienstplansystem (ATOSS Staff Efficiency Suite, ASES) ein, das unsere Planungs- und Reportingmöglichkeiten erheblich verbessert.



Hohe Ausbildungszahlen

Eine exzellente Patientenversorgung lebt von gut ausgebildetem Personal und jungen Menschen, die neue Ideen einbringen und somit den Arbeitsalltag aktiv mitgestalten. 2022 absolvierten 5.587 Menschen eine Ausbildung bei Helios (2021: 5.554), entweder in einem unserer 36 unternehmenseigenen Bildungszentren oder im Rahmen von Kooperationen mit externen Bildungspartnern.

5.587

Menschen absolvierten 2022 eine Ausbildung bei Helios.

Von den knapp 5.600 Auszubildenden befanden sich im Berichtsjahr 4.103 in einer Pflegeausbildung (2021: 4.217). Bezogen auf alle Pflegeauszubildenden haben wir im Berichtsjahr 85 Prozent unserer Prüfungsabsolventinnen und -absolventen (2021: 86 Prozent) übernommen. Darüber hinaus lernten bei Helios insgesamt 985 Famulantinnen und Famulanten (2021: 874) sowie 971 Medizinstudierende im praktischen Jahr (2021: 916) und 4.357 Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung (2021: 4.195). Weitere Daten zu unseren Auszubildenden sind im Kapitel Kennzahlen ab S. 58 zu finden.

AUSBILDUNG BEI HELIOS
Mehr erfahren

Traineeprogramm: Talente fördern

Helios bietet Traineeausbildungen in den Bereichen Klinikmanagement, Medizintechnik, Pflegemanagement, Personalmanagement, Einkauf, IT, Technische Leitung, Finanzen und Controlling an. Zwei Jahre lang lernen Hochschulabsolventinnen und -absolventen Kliniken in unterschiedlichen Regionen von der Grund- und Regelversorgung bis zur Maximalversorgung kennen. Sie durchlaufen Einsätze in medizinischen und nichtmedizinischen Abteilungen, von der Patientenversorgung bis hin zum Klinikmanagement. Zusätzliches Wissen erlangen unsere Trainees durch die Teilnahme an einem modularen Seminarprogramm, in dem soziale Kompetenzen geschult und erweitert, aber auch fachliche Fähigkeiten ausgebaut werden. Ziel des Traineeprogramms ist es, die operative und strategische Leitung einer Klinik oder eines Fachbereichs zu erlernen. 2022 wurden bei Helios insgesamt 33 Trainees ausgebildet (2021: 35).

Um offene Stellen im Bereich der Pflegedirektion und der Klinikgeschäftsführung unabhängiger vom allgemeinen Arbeitsmarkt besetzen zu können, bietet Helios Entwicklungsprogramme zur Assistenz der Pflegedirektion und zur Assistenz der Klinikgeschäftsführung an.



5.587
Auszubildende

4.357
Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung

971
Medizinstudierende im praktischen Jahr

985
Famulantinnen und Famulanten

33
Trainees

Systematisches Recruiting

Vor allem in Ballungszentren gibt es einen hohen Wettbewerb um Pflegekräfte. Hier ist es schwieriger, Positionen zu besetzen für die eine spezialisierte Ausbildung notwendig ist, etwa für die Intensivstation oder die Neonatologie. Bei Ärztinnen und Ärzten verhält es sich eher umgekehrt: Häufig ist es hier an kleineren Kliniken im eher ländlichen Raum schwerer, vakante Stellen zu besetzen. Je größer ein Haus ist und je vielfältiger die Weiterbildungsmöglichkeiten sind, desto leichter können wir hier Ärztinnen und Ärzte einstellen.

Helios hat eine Vielzahl von Instrumenten entwickelt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Im medizinischen Bereich beispielsweise bauen wir strukturierte Talentpools für die Position der Chefärztinnen und Chefärzte auf. Im Pflegebereich konnten wir im Berichtsjahr rund 3.100 neue Pflegekräfte einstellen. Dazu hat auch die bundesweite Pflege-Recruiting-Kampagne **#EchtesLeben** beigetragen, die wir bereits 2021 gestartet haben. Die Kampagne baut eine langfristige und zielgruppenspezifische externe Arbeitgeberkommunikation auf und wurde 2022 mit neuen Kampagnenmotiven und einer neuen Zielgruppenansprache fortgesetzt. Insgesamt waren im Berichtsjahr 15,1 Prozent unserer Mitarbeitenden neu eingestellt (2021: 12,7 Prozent). Weitere Daten zu unseren Neueinstellungen sind im **Kapitel Kennzahlen auf Seite 57** zu finden.



Nachgefragt bei unseren Mitarbeitenden: Helios Puls

Im Sommer 2022 fand mit „Helios Puls“ eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung statt. Ziel der Umfrage war es, ein Stimmungsbild zur Arbeit und zur Unternehmenskultur bei Helios zu erhalten. Insgesamt beteiligten sich 14.431 Personen an der Umfrage. Dies entspricht einer Teilnahmequote von 21 Prozent, die Befragungsergebnisse gelten damit auf Konzernebene als repräsentativ. Die Fragen bezogen sich auf zwölf verschiedene Dimensionen. Die höchsten Zustimmungswerte gab es in den Dimensionen „Direkte Vorgesetzte“, „Feedback“ sowie „Aufgaben und Prozesse“; Fragen zu den Themenkomplexen „Wertschätzung“, „Mitarbeiterbindung“ und „Veränderungsmanagement und Zusammenarbeit“ erhielten die niedrigsten Zustimmungswerte. Die Ergebnisse wurden intern kommuniziert und seit Anfang 2023 arbeitet die Helios Geschäftsführung gemeinsam mit Mitarbeitenden in Fokusgruppen, um sich mit den Erkenntnissen aus „Helios Puls“ auseinanderzusetzen und Ideen für Verbesserungen zu entwickeln.

Fokusthemen für Helios

Mitarbeiterbindung	Wertschätzung	Veränderungsmanagement



14.431 Beschäftigte nahmen 2022 an der unternehmensweiten **Mitarbeiterumfrage „Helios Puls“** teil.

Internationale Pflegfachkräfte: gute Integration und Vielfalt im Team

Neben der Ausbildung eigenen Personals und dem Werben qualifizierter Fachkräfte im Inland gewinnt Helios Pflegefachkräfte auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Seit 2019 konnten insgesamt bereits 2.500 Pflegerinnen und Pfleger aus dem Ausland eingestellt werden. Helios rekrutiert nicht in Ländern, die laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) selbst mit einem Pflegekräftemangel kämpfen. Bei der Länderauswahl ist es für uns entscheidend, dass der Berufsabschluss in Deutschland anerkennungsfähig ist.

Die Integration internationaler Fachkräfte beginnt bereits vor ihrer Einreise aus dem Ausland. Beispielsweise haben sie weltweit Zugriff auf die Helios Lernbar. Hier ermöglicht es der Kurs „Willkommen in Deutschland und bei Helios“ unseren neuen Fachkräften, sich zu fachlichen Themen wie Hygiene, Arbeitsbedingungen und medizinischen Standards

vorzubereiten. In Deutschland angekommen, unterstützen und begleiten wir unsere zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Sprachkurse und gezielte Onboarding-Konzepte.

Bereits 2020 hat Helios damit begonnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Integrationsmanagerinnen und -managern auszubilden, die bei dem vielschichtigen Prozess des Ankommens und Eingliederns am neuen Arbeitsplatz, beim Umgang mit Behörden und in anderen Situationen unterstützen. Ziel ist nicht nur die berufliche und sprachliche Integration, sondern auch die soziale und kulturelle. Dies wird an den jeweiligen Klinikstandorten durch lokale Initiativen und Ansprechpartnerinnen und -partner verstärkt und ergänzt, um so eine nachhaltige Bindung zu erreichen und die Zusammenarbeit der Teams in den Kliniken zu unterstützen. Flankiert werden die Integrationsmanagerinnen und -manager von Praxisanleiterinnen und -anleitern oder von Lernpatinnen und -paten. Im Berichtsjahr 2022 gab es bei Helios insgesamt 72 Integrationsmanagerinnen und -manager mit abgeschlossener Weiterbildung. Um die kulturelle Öffnung und das Verständnis untereinander in den Teams weiter zu fördern, wurden im Jahr 2022 zudem insgesamt 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verantwortlichen Kulturbotschafterinnen und -botschaftern ausgebildet.

UNSER ANGEBOT FÜR INTERNATIONALE PFLEGEKRÄFTE
Mehr erfahren

Bindung stärken von Anfang an – Fluktuation reduzieren

Um die Frühfluktuation bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu reduzieren, haben wir 2020 den Einarbeitungsprozess für neue Beschäftigte standardisiert und das Onboarding für Führungskräfte weiterentwickelt und digitalisiert. Bereits seit 2021 setzen wir neue Onboarding-Prozesse in unseren Kliniken um, bei denen etwa strukturierte Einarbeitungskonzepte und Feedbackgespräche in der Probezeit etabliert wurden. Das Angebot eines jährlichen Feedbackgesprächs für Angestellte mit ihren Vorgesetzten ist seit vielen Jahren Standard bei Helios. Im Jahr 2022 lag die Quote* der Arbeitnehmerkündigungen bei 8,0 Prozent und stieg dabei im Vergleich zum Vorjahr leicht an (2021: 6,8 Prozent). Unsere Beschäftigten arbeiteten 2022 im Durchschnitt 10,1 Jahre bei Helios (2021: 10,3 Jahre).

Helios hat zahlreiche Initiativen etabliert, um die Mitarbeiterbindung zu stärken. Dazu zählt das Programm „Helios Corporate Benefit", das exklusive Rabatte und Angebote bei Kooperationspartnern bietet und ein vielfältiges Kursangebot rund um das Thema Sport und Ernährung umfasst. Zudem erhalten unsere Beschäftigten die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung für Helios Beschäftigte. Bei der Betreuung und Pflege von Angehörigen unterstützen wir unsere Beschäftigten dadurch, dass sie die Expertise eines Vertragspartners nutzen können. Seit 2022 hat Helios mit Jobrad einen Rahmenvertrag über E-Bikes abgeschlossen und darüber hinaus bieten einige Kliniken ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Jobticket zur Nutzung des ÖPNV an.



Rund **10 Jahre** arbeiten Beschäftigte im Durchschnitt bei Helios.

* Hier wurde die Berechnung der freiwilligen Arbeitnehmerkündigungen im Abgleich mit den anderen Fresenius-Unternehmensbereichen geändert beziehungsweise harmonisiert: Wir schließen nun in der Berechnung die Aufhebungsverträge ohne Abfindung aus; Quote der Arbeitnehmerkündigungen nach neuer Berechnung (exklusiv Aufhebungsverträge oder Abfindung): 2020: 6,0 %, 2021: 6,8 % und 2022: 8,0 %.



UNSERE VISION

Wir geben Menschen Lebenswert. Ein Leben lang.

Unsere Vision und Mission

Unsere Vision lautet: „Wir geben Menschen Lebenswert. Ein Leben lang.“ In unserer Mission beschreiben wir, wie wir dieses Ziel erreichen möchten. Wichtig ist dabei, unsere Vision und Mission gemeinsam zu gestalten und im Arbeitsalltag zu leben. Der Grundstein für die Vision und Mission von Helios wurde bereits 2019 gelegt. Mehr als 600 Mitarbeitende sprachen in fünf regionalen Workshops über Überzeugungen, Haltung und Identität. Die Ergebnisse wurden im Anschluss systematisch erfasst, verdichtet und priorisiert. Gemeinsam mit der Geschäftsführung entstanden daraus eine Vision, eine Mission sowie sechs Leitsätze, die unser Vorhaben konkretisieren und die Stärken von Helios widerspiegeln. Im Jahr 2022 fanden bundesweit sieben Workshops mit Führungskräften statt, um die Vision und Mission weiter aufleben zu lassen und weiterzuentwickeln. In zahlreichen Projekten an den Klinikstandorten werden die Leitsätze praktisch umgesetzt und über 100 Botschafterinnen und Botschafter tragen die Vision und Mission in das Unternehmen.



Unsere Vision:
Wir geben Menschen Lebenswert.
Ein Leben lang.

Unsere Mission:
Höchste Qualität erreichen wir durch Professionalität und enge Zusammenarbeit. Deshalb tauschen wir uns in unserem Netzwerk aus und entwickeln uns fachlich konsequent weiter. Gemeinsam bieten wir die beste Lösung für unsere Patientinnen und Patienten. Mit unseren gebündelten Stärken und unserem Fachwissen bieten wir eine vollumfängliche Versorgung in jeder Lebenslage.

UNSER LEITBILD
Mehr erfahren

Berufliche Weiterentwicklung

Speziell in der Pflege ist die Nachfrage nach Fachkräften weiter gestiegen. Helios möchte einen großen Teil seiner benötigten Pflegekräfte durch eigene Ausbildung bzw. Ausbildungskooperationen abdecken und leistet dies unter anderem an 34 eigenen Bildungszentren. Darüber hinaus begreifen wir es als essenziell, unsere Beschäftigten weiterzuentwickeln und zu qualifizieren – zum einen um eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten, zum anderen um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontinuierlich Perspektiven und Karrierechancen zu eröffnen. Hierfür bieten wir zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten an, die überwiegend regional geplant und umgesetzt und von der Helios Akademie koordiniert werden. Als Orientierung gilt für unsere Kliniken, jährlich bis zu 0,4 Prozent ihres Jahresumsatzes in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren. Im Jahr 2022 betrug der tatsächliche finanzielle Einsatz unserer Kliniken für Fort- und Weiterbildungen durchschnittlich 0,31 Prozent (2021: 0,31 Prozent). Auch im Jahr 2022 wurde aufgrund der andauernden Pandemie eine Vielzahl von Präsenzangeboten auf E-Learning-Angebote umgestellt und verursachte dadurch geringere Kosten. Unser unternehmensweites Trainingsprogramm „Sich und andere verstehen – patientenzentrierte Kommunikation“ ist ein weiterer Baustein in unserem Weiterbildungsangebot. Hier lernen unsere Mitarbeitenden, stressfreier und wohlwollender mit Patientinnen und Patienten, Angehörigen und mit ihren Kolleginnen und Kollegen umzugehen – auch in angespannten Situationen und bei Stress am Arbeitsplatz. Die Seminare werden von Trainerinnen und Trainern geleitet, die wir selbst ausbilden. Rund 2.336 Mitarbeitende haben 2022 an den Schulungen teilgenommen.



Rund **3.900 Weiterbildungsseminare** wurden 2022 angeboten.

PATIENTENZENTRIERTE KOMMUNIKATION
Mehr erfahren

Mobiles lernen: Ausbau von E-Learning

Die Digitalisierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung hat sich in den vergangenen drei Jahren erheblich beschleunigt. Wir setzen in allen Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zunehmend digitale Formate ein. Das betrifft sowohl die Organisation von Lerninhalten über ein digitales Bildungsmanagementsystem, das sogenannte Helios Wissenskonto, als auch die Durchführung von Lernszenarien mit E-Learning-und Online-Seminaren. Auf der Lernmanagementplattform Helios Lernbar registrierten wir im Laufe des Jahres 2022 insgesamt 90.952 Log-ins, in der Spitze waren rund 1.250 Lernende (2021: 1.100) gleichzeitig auf der Plattform aktiv.

Auch hinsichtlich der Pflichtunterweisungen setzt sich der Trend zum digitalen Lernen fort. Neben den Basisunterweisungen Arbeits-, Brand- und Datenschutz sowie Basishygiene, die im gesamten Unternehmen digital angeboten werden, nutzen immer mehr Helios Gesellschaften auch die Möglichkeit zu weiteren fachspezifischen E-Learning-Angeboten, beispielsweise zur Informationssicherheit oder zum Basic Life Support. Um unsere Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auszuwerten, sind unsere Führungskräfte dazu aufgerufen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens einmal pro Jahr ein Entwicklungsgespräch anzubieten. Zudem analysieren wir, wie effektiv die digitalen Angebote für unsere Beschäftigten sind. Dafür betrachten wir erhobene Nutzungsstatistiken und führen qualitative Evaluationen durch.

Die starke Nachfrage nach E-Learnings hat uns dazu veranlasst, neue digitale Werkzeuge für unsere Lehrkräfte bereitzustellen. So haben wir 2021 eine Autorensoftware in unseren Bildungszentren eingeführt, die es Lehrkräften ermöglicht, digitale Lernmodule selbst zu erstellen. Auch bei der Fachweiterbildung für unsere Pflegekräfte setzen wir zahlreiche digitale Lernmodule ein.

Um neben den Schulungsangeboten ein kontinuierliches Wissensmanagement zu ermöglichen, können in der Helios Zentralbibliothek rund 30.000 E-Books und mehr als 1.300 verschiedene Fachzeitschriften online abgerufen werden. Darüber hinaus haben alle Beschäftigten Zugriff auf die Datenbanken UpToDate, PubMed, Amboss und Rote Liste.

Jährlich erhalten alle Mitarbeitenden zudem die Möglichkeit, sich über ein Online-Lernangebot zu zwei Helios Wissenszielen weiterzubilden. Dazu werden jedes Jahr zwei neue Wissensziele festgelegt, die Vorschläge hierfür können aus dem ärztlichen Bereich, aus den Helios Fachgruppen, der Pflege, den Zentralen Diensten oder aus anderen Bereichen des Unternehmens kommen. Die Entscheidung darüber, welches Wissensziel im Folgejahr adressiert wird, fällt in der erweiterten Helios Geschäftsführung. 2022 konnten sich Mitarbeitende die beiden Wissensziele „Schmerztherapie“ und „Kundenzentriertes Handeln“ erarbeiten.



Rund **90 E-Learning-Seminare** werden über die **Helios Lernbar** angeboten.

Führungskompetenzen stärken

Was wir unter einer konstruktiven Führung verstehen, halten wir seit 2013 in unserem Verhaltenskodex für Führungskräfte fest. 2020 etablierten wir zusätzlich in unserer Vision und in unserem Mission Statement einen neuen Leitsatz „Führung". Sowohl der Leitsatz als auch der Kodex definieren beispielsweise, dass Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion einen ehrlichen, transparenten und verbindlichen Umgang zu pflegen haben. Damit ist auch gemeint, Entscheidungen zu erklären, offen mit Fehlern umzugehen, aus ihnen zu lernen und Konflikte konstruktiv zu lösen.

Führungskräfte tragen eine hohe Verantwortung, sowohl bei fachlichen als auch bei außerfachlichen Themen. Mit der 2021 implementierten Helios Akademie für Führungskräfte möchten wir diese Zielgruppe in ihrer Arbeit unterstützen, indem wir Orientierung bieten und dort, wo es notwendig ist, Kompetenzen erweitern. Im Fokus stehen die drei Bereiche Unternehmenskultur, Führungskultur und Fachexpertise. Die Angebote der Führungskräfte-Akademie sind nach einem Baukastenprinzip aufgebaut. In Online-Kursen, Seminaren, Workshops oder anderen Veranstaltungen erhalten unsere Führungskräfte grundlegende Informationen zu Prozessen und Gremien bei Helios und bleiben zudem bei rechtlichen Themen auf dem aktuellen Stand. In verschiedenen Seminarmodulen können zudem Führungskompetenzen reflektiert und ausgebaut werden. Berufsgruppenspezifisch bieten wir zudem in der Akademie verschiedene digitale Kurse zum Ausbau des spezifischen Fachwissens an.

Darüber hinaus entwickelte Helios 2022 im Bereich Training das Programm „Startup: Führung für Nicht-Führungskräfte", das potenzielle zukünftige Führungskräfte identifizieren soll. Danach können an den Klinikstandorten Beschäftigte für dieses Programm von den zuständigen Personalverantwortlichen und der Geschäftsführung vorgeschlagen werden. Das Programm dient dazu, die interne Ausbildung zukünftiger Führungskräfte zu stärken und Talente im Unternehmen zu identifizieren und zu halten.

Familienfreundliches Arbeitsumfeld

Für Beschäftigte, die im Schichtdienst arbeiten und zu wechselnden Zeiten eingesetzt werden, ist es oft eine große Herausforderung, Arbeit, Familienleben und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Daher fördert Helios bereits seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Häufig mangelt es vor allem an Möglichkeiten der Kinderbetreuung während der Arbeitszeit. Um hier zu unterstützen, bieten wir deutschlandweit an 35 Standorten Kinderbetreuung an. Zu dem Angebot zählen eine Tagesbetreuung in den Kliniken, Belegplätze in Kindergärten, klinikeigene 24-Stunden-Kitas, Betriebskindertagesstätten und in mehreren Kliniken auch eine Betreuung während der Ferienzeiten. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 622 Kinder (2021: 623) unserer Mitarbeitenden bei uns oder einem unserer Kooperationspartner betreut.

Darüber hinaus fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit individuellen Arbeitszeit-, Teilzeit- und Job-Sharing-Modellen. Dabei achten wir darauf, eine lückenlose Versorgung unserer Patientinnen und Patienten sicherzustellen.Im Jahr 2022 haben insgesamt 5.040 unserer Beschäftigten ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen (2021: 4.127), davon 4.386 weibliche und 654 männliche. Bereits seit 2007 haben wir in unserem Konzerntarifvertrag einen Kinderbetreuungskostenzuschuss von monatlich bis zu 150 Euro vereinbart. Diesen können Beschäftigte in Anspruch nehmen, wenn sie früher aus der Elternzeit zurückkehren möchten. Mitarbeitende können außerdem während der Elternzeit Weiterbildungen absolvieren, um für ihren Wiedereinstieg fachlich auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Vielfalt und Chancengleichheit

Als verantwortungsvollem Arbeitgeber ist es uns ein zentrales Anliegen, Diskriminierung zu vermeiden und für Chancengleichheit und Inklusion zu sorgen. Niemand darf aufgrund der Hautfarbe, Abstammung, politischen Einstellung, des Glaubens, des Alters, des Geschlechts, der Ethnizität, der Nationalität, des kulturellen Hintergrunds, der sexuellen Orientierung, der körperlichen Verfassung, des Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert werden. Dies gilt für Beschäftigte, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Patientinnen und Patienten gleichermaßen. Unser Miteinander ist von gegenseitigem Respekt geprägt. Unser Umgang untereinander ist offen, fair und wertschätzend. Wir dulden keine Beleidigung, Erniedrigung oder Belästigung. Dies gilt im Arbeitsalltag sowohl intern als auch für Diskriminierung von außen.

Sollten sich Diskriminierungsvorfälle ereignen, so werden sie von der jeweiligen Klinikgeschäftsführung zusammen mit den Personalverantwortlichen bearbeitet und, je nach Schwere des Falles, an die regionale oder zentrale Ebene weitergegeben. In der Regel berät ein fallspezifisch eingesetzter Krisenstab aus Klinikgeschäftsführung, Personalverantwortlichen, juristischen Fachkräften und gegebenenfalls weiteren Verantwortlichen aus Region und Zentrale über das Vorgehen in einem konkreten Diskriminierungsvorfall. In unserem **Helios Kodex Compliance** ist festgelegt, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit haben muss, Hinweise auf beobachtetes Fehlverhalten zu geben. Dies ist ein wichtiger Beitrag zum Schutz und langfristigen Fortbestand von Helios. Die Hinweise helfen, im Interesse aller auf eventuelle Missstände reagieren und diese abstellen zu können. Als Ansprechpersonen für Hinweise stehen hierfür an erster Stelle die oder der unmittelbare Vorgesetzte, aber auch jede andere Führungskraft vor Ort zur Verfügung. Mit der Helios Ombudsperson, deren Kontaktdaten im Intranet hinterlegt sind, haben Mitarbeitende eine Möglichkeit, sich an eine neutrale und unabhängige Stelle zu wenden. Die Ombudsperson nimmt Hinweise zu Unregelmäßigkeiten oder möglichem regelwidrigen Verhalten entgegen und berät darüber hinaus Mitarbeitende, Compliance-Verantwortliche und die Geschäftsführung von Helios zu entsprechenden Fragestellungen. Sie führt die Kommunikation mit der Hinweisgeberin oder dem Hinweisgeber bis zum Abschluss der Angelegenheit. Die Kontaktaufnahme zur Ombudsperson ist kostenlos und freiwillig.

Die Helios Geschäftsführerin Personal ist übergeordnet für das Thema Diversität zuständig. In den Kliniken sind die Geschäftsführungen für die Umsetzung von Diversitätskonzepten verantwortlich. Helios Deutschland unterzeichnete 2021 die „Charta der Vielfalt – für Diversität in der Arbeitswelt“ der gleichnamigen Arbeitgeberinitiative. Für die strategische Entwicklung und Umsetzung übergreifender Maßnahmen wurde gleichzeitig auf Unternehmensebene eine Arbeitsgruppe Vielfalt eingerichtet. Seit 2022 treffen sich zudem im Helios Netzwerk Vielfalt Vertreterinnen und Vertreter der Kliniken, die auf der Ebene ihrer Klinik das Thema weiterentwickeln wollen und diesbezügliche Projekte steuern. In regelmäßigen Treffen diskutieren sie die Themenschwerpunkte und bringen Projekte für die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt voran: Dazu gehören etwa die Etablierung des Unterrichtsfaches Vielfalt in allen unseren Bildungszentren, die Vorbereitung regelmäßiger Netzwerktreffen sowie die Fokussierung auf konkrete Schwerpunkte. Themen aus den Vielfalt-Dimensionen „Religion“ und „Alter“ mit der lebensphasenorientierten Arbeitsplatzgestaltung wurden für 2023 in den Mittelpunkt der Aktivitäten gestellt. Im Helios Intranet werden den Beschäftigten Informationen, interne und externe Netzwerke sowie Best-Practice-Beispiele transparent zur Verfügung gestellt. Gute Arbeitsbedingungen in vielfältigen Teams, mit Chancengleichheit und Perspektiven für die Zukunft, ermöglichen es uns, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Helios zu begeistern und langfristig an uns zu binden. Offenheit, Toleranz, Fairness und die Bereitschaft, neue Wege auszuprobieren, sind in unserer heutigen Arbeitswelt entscheidende Erfolgsfaktoren. Dies wollen wir in unseren Teams weiter fördern und unterstützen.

Helios verfolgt seit vielen Jahren – unabhängig von gesetzlichen Vorschriften – das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Im Jahr 2022 waren insgesamt 31 Prozent unserer Führungspositionen von Frauen besetzt (2021: 31 Prozent). Durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ist eine Entgeltgleichheit unabhängig vom Geschlecht sichergestellt und festgeschrieben, dass Benefits allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gleichem Maße zustehen.



31 % der Führungspositionen
sind von **Frauen** besetzt.

Mit der Konzernschwerbehindertenvertretung haben wir 2020 eine Konzern-Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Sie fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung und schwerer Behinderung sowie von Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind. Darüber hinaus zielt sie darauf ab, Chancengleichheit zu erhalten und Diskriminierung und soziale Ausgrenzung schwerbehinderter Beschäftigter zu unterbinden.

Sicheres und gesundes Arbeiten

Unseren Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten ist für uns selbstverständlich. Ziel ist es, Gefährdungen in den Kliniken sowie lokale Beinahe-, Bagatell- und Arbeitsunfälle konsequent zu reduzieren.

Der Geschäftsbereich Arbeitssicherheit ist dem Bereich Beauftragtenwesen und Umweltmanagement im Geschäftsbereich Infrastruktur zugeordnet. Im Jahr 2022 hat der Geschäftsbereich Arbeitsmedizin 66 unserer 87 Kliniken arbeitsmedizinisch unterstützt. Die restlichen Standorte wurden von externen Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern betreut. Diese stimmen sich kontinuierlich und bereichsübergreifend ab und erarbeiten Verbesserungsprozesse. Helios wird perspektivisch Themen der Arbeitssicherheit, des Brandschutzes, der Abfallentsorgung und des Gefahrgutes mittels einer eigenen Gesellschaft für alle Helios Kliniken und deren Tochterunternehmen übernehmen. Zusätzlich verfügt die Helios Arbeitsmedizin über eine Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie. Sie unterstützte im Berichtsjahr 13 Einrichtungen im Rahmen der psychologischen Gefährdungsbeurteilung und bei Kriseninterventionen. Unser arbeitsmedizinisches Wissen bieten wir seit 2019 auch externen Kunden an.

Auf der Ebene der einzelnen Kliniken erfolgt die Zusammenarbeit mit den zuständigen Unfallversicherungsträgern. Die Mitglieder der Arbeitsschutzausschüsse in unseren Kliniken überwachen die Aspekte Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung. Die Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse finden quartalsweise statt. Darüber hinaus befassen sich fachkundige Beschäftigte und Führungskräfte in speziellen Steuerkreisen an den Klinikstandorten mit spezifischen Themen, etwa mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Für das betriebliche Eingliederungsmanagement gibt es ebenfalls etablierte Prozesse. Personen, die nach längerem Arbeitsausfall wieder eingegliedert werden, durchlaufen ein von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Fachabteilungen begleitetes Verfahren. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit im Rahmen der individuellen Möglichkeiten wiederherzustellen.

Die Kliniken verfügen über Gefährdungsbeurteilungen der einzelnen Arbeitsplätze und führen Gefahrstoffverzeichnisse. Die Gefährdungsbeurteilungen werden alle zwei Jahre und zusätzlich anlassbezogen auf Aktualität überprüft. Präventiv untersucht Helios Deutschland Bereiche innerhalb der Kliniken außerdem durch Arbeitsschutzbegehungen im Hinblick auf potenzielle Gefährdungen. Gefährdungsschwerpunkte werden beispielsweise durch Unfallmeldungen oder Hinweise von Beschäftigten identifiziert und begutachtet.

HELIOS ARBEITSMEDIZIN
Mehr erfahren

Um Gefahren wie etwa Stich- und Schnittverletzungen zu identifizieren, erstellen wir regelmäßig arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen. Sie sind das zentrale Dokument des Arbeitsschutzes und werden über die jeweiligen Führungskräfte mit Unterstützung der örtlichen Sicherheitsfachkraft (Sifa) erstellt und gelebt. Aktualisierungen werden durch Fachbereiche ergänzt und mögliche Defizite in Zusammenarbeit mit der Sifa an verantwortliche Stellen herangetragen und beseitigt.

Um Gefährdungen zu vermeiden, werden Maßnahmen nach dem S-T-O-P-Prinzip (Substitution, technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen) angewendet. Dazu gehören beispielsweise stichsichere Kanülen, Schutzimpfungen und Unterweisungen. Außerdem überprüft Helios die Umsetzung und Wirksamkeit des S-T-O-P-Prinzips. Das Vorgehen entspricht einem klassischen PDCA-Regelkreis – Plan, Do, Check, Act (Planen, Umsetzen, Überprüfen, Handeln) – zur kontinuierlichen Verbesserung. In Steuerkreisen etwa für psychische Gefährdungsbeurteilungen erarbeiten fachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit Führungskräften bereichsübergreifende Maßnahmen. Ähnlich gehen wir im betrieblichen Gesundheitsmanagement und im betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement vor. Interne Expertinnen und Experten kontrollieren, ob alle Anforderungen an den Gesundheitsschutz eingehalten werden. Darüber hinaus finden externe Kontrollen durch verschiedene Unfallversicherungsträger (UVT) wie die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), die Unfallkassen (UK) sowie verschiedene branchenspezifische Berufsgenossenschaften wie BGN oder BG Bau statt. Interne Kontrollen werden durch unseren Mutterkonzern Fresenius in internen Audits durchgeführt.

Hohe Hygieneanforderungen sind zentrale Maßnahmen, um unser medizinisches Personal zu schützen. Diese führen jedoch zu einer Mehrbelastung der Haut. Um dem entgegenzuwirken, leisten wir Aufklärungsarbeit bei unseren Beschäftigten und unterstützen sie beim fachgerechten Einsatz von Desinfektionsmitteln, wählen Hautschutzpflegemittel sorgfältig aus und stellen für die verschiedenen Tätigkeiten zwischen der Hygiene, der Arbeitsmedizin und dem Arbeitsschutz zentral abgestimmte Hautschutzpläne

flächendeckend zur Verfügung. Die richtige Auswahl persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ist für uns ein Muss. Hierbei unterstützen und beraten Helios-interne Fachleute des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unsere Mitarbeitenden.

2020 etablierte Helios eine Online-Schulung und ein modular aufgebautes Schulungssystem für unsere Brandschutzhelferinnen und -helfer. Grundlage sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen der berufsgenossenschaftlichen Regelwerke. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Ausbildung ist der praktische Umgang mit Handfeuerlöschern zur Erstbekämpfung von Entstehungsbränden. Parallel dazu haben wir die aktuellen Brandschutzmaßnahmen jeder einzelnen Klinik bewertet und optimiert. Aktuelle Brandschutzmaßnahmen werden mittels eines Helios-eigenen, etablierten Brandschutzkatasters erfasst und bewertet. Diese Bewertung wird jährlich aktualisiert und bildet eine wesentliche Grundlage in den Gesprächen zwischen dem Zentralen Dienst Versicherung und den Gebäudeversicherern als Instrument der möglichen Risikominimierung. Fresenius Internal Audit führt auch in diesen Bereichen regelmäßige Audits durch; die daraus resultierenden Erkenntnisse fließen wiederum in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) mit ein.

In jeder Sitzung des Arbeitsschutzausschusses werden die lokalen Unfallzahlen ausgewertet. Darauf aufbauend ergreift Helios Maßnahmen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und die damit verbundenen Fehlzeiten zu reduzieren. Zur Einführung eines Systems zur flächendeckenden Erfassung von Arbeits- und Wegeunfällen für alle Helios Kliniken wurde 2022 die Pilotphase erfolgreich durchgeführt. In der Folge soll ab 2023 die Kennzahl Ausfallzeit (LTIFR: „lost time injury frequency rate“) erhoben werden. LTIFR ist eine unternehmensinterne Kennzahl zur Steuerung der eigenen Sicherheitskultur. Ziele der Erhebung und Auswertung sind die Reduzierung von Unfällen sowie das Erkennen und Beseitigen von Defiziten.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Wir wollen die Gesundheit unserer Beschäftigten nicht nur schützen, sondern auch aktiv fördern. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, die von den einzelnen Helios Standorten umgesetzt werden. Darunter fallen eigene Fitnessstudios, Rückenkurse und Teamveranstaltungen wie Firmenläufe. Die Programme decken auch Themen wie gesunde Ernährung, Entspannungstechniken oder gesunden Schlaf ab. Die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung, ist ebenfalls Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

GESUNDHEITSMANAGEMENT
Mehr erfahren



Die **Helios PlusCard** dient unseren Beschäftigten als Krankenhaus-Zusatzversicherung.



#besserwerden

Als Gesundheitsunternehmen sieht sich Helios in der Verantwortung, die Natur zu schützen und sorgsam mit ihren Ressourcen umzugehen, denn nur in einer gesunden Umwelt können gesunde Menschen leben. Es gilt, mögliche negative Einflüsse auf Umwelt und Gesundheit zu vermeiden. Dafür erkennen und bewerten wir potenzielle Gefährdungen und treffen erforderliche Maßnahmen, um die Umwelt zu schützen.



Unsere Managementsysteme

Unser Ziel ist es, die aus dem Klinikbetrieb hervorgehenden potenziellen Umweltbelastungen kontinuierlich zu verringern. Hierfür steuern wir in erster Linie unseren Energieverbrauch, schärfen das Bewusstsein unserer Beschäftigten und etablieren Umweltschutzmaßnahmen.

Wir haben 2019 mit dem unternehmensweiten Aufbau eines integrierten Umwelt- und Energiemanagementsystems begonnen. 2020 haben wir das Energiemanagementsystem aller Helios Kliniken und MVZ erfolgreich nach der Norm ISO 50001 zertifiziert. Im Rahmen eines Überwachungsaudits hat Helios 2022 seine Zertifizierung bestätigt. Die Re-Zertifizierung nach der Norm ISO 50001 ist für 2023 vorgesehen.

Helios plant die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 in Deutschland. Die ISO-Konformität soll in den kommenden Jahren mithilfe einer Matrixzertifizierung für alle Einrichtungen der Helios Kliniken GmbH umgesetzt werden. Beide Normen bilden die Basis für unsere Aktivitäten im Bereich Umwelt- und Energiemanagement. Hierfür werden im Gesamtkonzern und auch an den Standorten spezifische zusätzliche Maßnahmen umgesetzt, die unsere Managementsysteme mit Leben füllen.

Das Umwelt- und Energiemanagement wird vom Geschäftsbereich Infrastruktur gesteuert, der direkt an die Geschäftsführung des operativen Geschäfts (COO) berichtet. Der Bereich erarbeitet Handlungsempfehlungen und Richtlinien für die Einrichtungen von Helios, die jeweils lokal angewendet werden. Darüber hinaus koordiniert er die Erfassung von Umweltdaten für alle Helios Kliniken. Diese sind eigenständig für die operative Umsetzung von Umweltschutzmaß nahmen verantwortlich.

UNSER MANAGEMENTSYSTEM
Mehr erfahren

Helios Nachhaltigkeitsboard zur Steuerung unserer Umweltmaßnahmen

Im Juli 2022 hat Helios Deutschland zur Steuerung seiner Umweltaktivitäten das Helios Nachhaltigkeitsboard gegründet. Es tagte 2022 einmal monatlich. Ihm gehören unter der Federführung der Stabsstelle Nachhaltigkeit die Geschäftsführung von Helios Deutschland sowie die Leitungen der relevanten Zentralen Dienste wie Einkauf und Logistik, der Geschäftsbereich Infrastruktur, Compliance und Hygiene an. Nicht ständige Mitglieder, die je nach Themenschwerpunkt am Nachhaltigkeitsboard teilnehmen, sind Leitungen der Zentralen Dienste Risikomanagement, Apotheke, Medizintechnik, Arbeitssicherheit, Personal, IT und Datenschutz. Das Board steuert alle Themen rund um das Umwelt- und Energiemanagement. Dazu gehören beispielsweise die Sicherstellung und das Monitoring des Klimaziels und der ISO-50001-Zertifizierung. Des Weiteren ist es verantwortlich für die Bewertung von Mitarbeitervorschlägen im Nachhaltigkeitskontext, die Steuerung übergreifender Nachhaltigkeitsprojekte im Unternehmen und die Diskussion neuer Technologien, etwa zur CO_2-Reduktion.

Darüber hinaus wurden 2022 unter der Leitung der jeweiligen Klinikgeschäftsführungen Nachhaltigkeitsteams gebildet, die sich mit Nachhaltigkeitsthemen auf Klinikebene befassen. Diese Teams sind auch für die Umsetzung von Entscheidungen, die im Nachhaltigkeitsboard getroffen wurden, auf Klinikebene zuständig. Dabei kümmern sich die in den Nachhaltigkeitsteams integrierten Energieteams speziell um die Umsetzung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001. Für weitere Informationen zum Helios Nachhaltigkeitsboard siehe auch S. 4.

Kontrollierter Energieverbrauch

Uns ist es wichtig, alle Helios Einrichtungen zukunftsorientiert zu betreiben. Dazu zählt auch, den Energieverbrauch stetig zu überwachen. Im Jahr 2013 haben wir bei Helios ein umfassendes Energiebenchmarksystem entwickelt. Seit 2014 erheben wir systematisch alle Energiedaten. Dadurch ist unsere Arbeitsgruppe Energie in der Lage, die Verbrauchswerte der Kliniken zu vergleichen, gezielt Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten und bewährte Methoden aus einzelnen Kliniken im Helios Netzwerk zu teilen. Um die Datenlage zum Stromverbrauch zu verbessern und die Anforderungen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) einzuhalten, führte Helios im Jahr 2021 konzernweit ein zentrales Energiebeschaffungs- und Managementsystem sowie ein dazugehöriges Mess- und Abgrenzungskonzept ein.

Eine entsprechende Zählertechnik misst die gesamte Stromnutzung an allen Klinikstandorten und grenzt den Eigenverbrauch von Helios ab vom Verbrauch Dritter, zum Beispiel vermieteter Einheiten in den Kliniken wie etwa Blumen- oder Buchläden. Mithilfe unserer Systeme und Konzepte kann Helios gezielt Verbesserungsmaßnahmen einleiten und bewährte Verfahren aus einzelnen Kliniken im Unternehmen teilen.

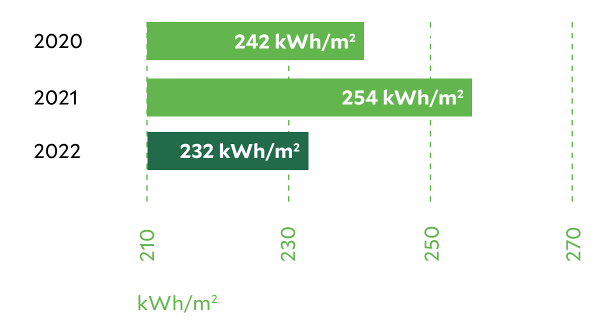
Für die Umsetzung von Energieprojekten bei Helios und für den Energieeinkauf ist der Helios-eigene Energieversorger und -dienstleister, die HKG Energiedienstleistungen GmbH, zuständig.

Im Berichtsjahr haben wir insgesamt 802.028 Megawattstunden (MWh) Energie (2021: 862.808 MWh) bezogen (siehe Kapitel Kennzahlen, ab Seite 61). Den Anteil erneuerbarer Energien werden wir zukünftig weiter erhöhen, zum Beispiel durch die Installation von Photovoltaikanlagen zur Eigenstromerzeugung an unseren Standorten. Seit 2022 beziehen wir 100 Prozent Grünstrom mit Herkunftsnachweisen aus erneuerbaren Energiequellen. Der Ökostrom ist entweder nach TÜV SÜD (Erzeugung 00) oder dem Kriterienkatalog der KlimaInvest Green Concepts GmbH zertifiziert oder wird nachweislich aus Wasserkraft skandinavischer Bestandsanlagen bezogen.

Vom Gesamtstromverbrauch entfallen rund 77 Prozent auf den Fremdbezug und rund 23 Prozent auf selbst erzeugten Strom. Eine hohe Eigenerzeugungsquote trägt zu einer sicheren und unterbrechungsfreien Energieversorgung der Kliniken bei. Wir wollen die Eigenerzeugungsquote durch den Bau weiterer Blockheizkraftwerke und Photovoltaik steigern. Perspektivisch besteht technologisch die Möglichkeit, unsere Blockheizkraftwerke auf nichtfossile Brennstoffe umzurüsten.

Zum besseren Vergleich ermitteln wir für jedes Krankenhaus relative Energieverbräuche. Im Jahr 2022 lag der durchschnittliche Energieverbrauch pro Planbett bei 26.424 kWh (2021: 28.301 kWh). Pro Quadratmeter genutzter Fläche betrug der Energieverbrauch im Berichtsjahr insgesamt 232 kWh/m² und ist damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken (2021: 254 kWh/m²).

Energieverbrauch pro Quadratmeter und Jahr



Neben einem kontrollierten Energieverbrauch ist auch eine verlässlich stabile Energieversorgung für uns von entscheidender Bedeutung, um unsere Patientinnen und Patienten immer optimal behandeln zu können. Dafür ist in jeder Klinik von Helios eine Netzersatzanlage vorhanden. Sie garantiert im Falle eines ausfallenden Stromnetzes binnen weniger Sekunden die Sicherheitsversorgung der wesentlichen Energieverbraucher in den Kliniken.

Energieeinsparungen und verbesserte Energieeffizienz

Der Betrieb einer Gesundheitseinrichtung erfordert einen hohen Energieaufwand. Infolge der Energiekrise im Berichtszeitraum hat sich Helios ein ambitioniertes Ziel gesteckt: Insgesamt sollen im Jahr 2023 20 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs im Vergleich zum Jahr 2021 eingespart werden. Dafür wurden 2022 die Weichen gestellt und die bestehenden Maßnahmen weiter ausgebaut. Dazu gehörte zum Beispiel eine „100 Punkte"-Checkliste für die Kliniken, mit der wir Energiesparpotenziale heben können. Zu den 100 Punkten zählen Maßnahmen wie die Analyse und Optimierung der Gebäudebeheizung und der raumlufttechnischen Anlagen. Die Umsetzung der Checkliste wird durch regelmäßige Updates zwischen einer Taskforce des Geschäftsbereichs Infrastruktur und den Klinik-Energieteams abgeglichen. Bei diesem konzernweiten Austausch werden Best Practices wie auch standortspezifische Erfahrungen besprochen und weitergegeben.



„100 Punkte"-Checkliste für Kliniken zur Identifizierung von **Energiesparpotenzialen**





Kampagne „Patientin Erde“

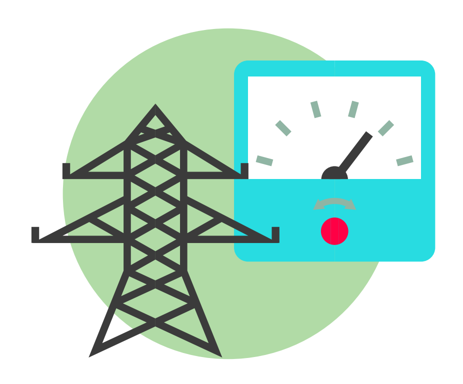
2022 startete Helios seine Umweltkampagne „Patientin Erde“. Ausgangspunkt der Kampagne war die Kommunikation des Helios Klimaziels. Ziel der Kampagne ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Themen Umwelt- und Klimaschutz zu sensibilisieren und sie zu motivieren, sich durch die Umsetzung einfacher Maßnahmen am Arbeitsplatz daran zu beteiligen, dass Helios sein Klimaziel erreicht. Zu diesem Zweck haben wir ein Booklet veröffentlicht, das neben Denkanstößen auch Tipps für umweltbewusstes Handeln bietet. Der Fokus wurde auf die Handlungsfelder Energie, Mobilität, Ernährung und Wasser gelegt. Das Booklet steht allen Interessierten online zur Verfügung.

Neben dem Nutzerverhalten haben der bauliche Zustand und die Struktur von Gesundheitseinrichtungen unmittelbaren Einfluss auf den Energieverbrauch. Helios investiert kontinuierlich in Neubauten und Modernisierungen, die den jeweils aktuellen energetischen Standards und den jeweiligen regulatorischen Vorgaben entsprechen. Die vorhandenen Raumlüftungs- und Kältesysteme wurden in Bezug auf die standortspezifischen Bedürfnisse optimiert und an diversen Standorten wird zur bedarfsgerechten Steuerung der Anlagen eine Raumluftgütemessung durchgeführt. Die Raumlüftung wird zum Beispiel durch die in der Raumluft gemessenen Werte für Temperatur und CO_2 ein- beziehungsweise abgeschaltet. In unseren Küchen erproben wir zurzeit die bedarfsgerechte Steuerung der Küchenabluft.

An 52 unserer 87 Helios Standorte haben wir insgesamt 82 Blockheizkraftwerke* installiert. Durch deren besonders effektive Nutzung von Brennstoff konnten wir unseren Energiebedarf senken. Unsere Blockheizkraftwerke sorgen außerdem dafür, dass wir derzeit rund 23 Prozent unseres Strombedarfs durch Eigenerzeugung sicherstellen können. An zwei Standorten haben wir im Jahr 2022 insgesamt zwei zusätzliche Blockheizkraftwerke installiert.

In allen Geschäftsbereichen suchen wir stetig nach Möglichkeiten, um die Energieeffizienz unserer Einrichtungen weiter zu verbessern. Dafür befassen sich verschiedene Arbeitsgruppen fortlaufend mit der Frage, wie bei den im Krankenhausalltag eingesetzten Techniken und durch bedarfsgerechte Optimierung der Anlagen Energie eingespart werden kann. Helios führt interne und externe Energie-Audits an den Klinikstandorten durch und sensibilisiert betroffenes Personal für Einsparpotenziale, Energieeffizienzmaßnahmen und den sorgsamen Umgang mit Energie. Die Auswirkungen auf die Energieeffizienz werden innerhalb des Energiemanagementsystems regelmäßig überwacht und evaluiert. Dieser Prozess unterliegt der ISO 50001. Neben den zentral begleiteten Energieeffizienzprojekten verwirklichen einzelne Helios Kliniken standortbezogene Vorhaben für bessere Energie- und Umweltleistungen.

*inklusive Mikrogasturbinen



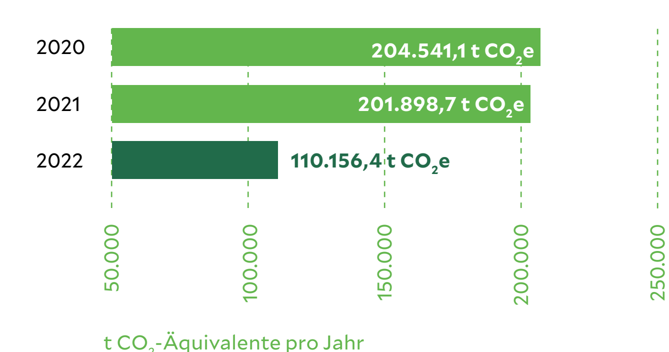
An **über 55 %** der Helios Standorte sind **Blockheizkraftwerke** installiert.

Emissionen verringern

Der Großteil unserer Emissionen entsteht durch unseren Energieverbrauch. Im Jahr 2022 haben wir durch den Betrieb unserer Kliniken 110.156 Tonnen CO_2 erzeugt (2021: 201.899 Tonnen CO_2). Das sind 15,7 Tonnen CO_2 pro 1 Mio. Euro Umsatz (2021: 30,0 Tonnen CO_2). Damit ist es Helios 2022 durch die Umstellung des Stromeinkaufs auf Grünstrom gelungen, seinen CO_2 Ausstoß um rund 45 Prozent zu verringern (Scope 1 und 2). Mit Blick auf das Helios Klimaziel, bis 2030

insgesamt 50 Prozent seines CO_2 Ausstoßes im Vergleich zu 2021 einzusparen, ist Helios damit auf einem hervorragenden Weg. Im Bereich Scope 2 hat Helios seinen CO_2 Ausstoß durch den Einkauf von Grünstrom um insgesamt 80 Prozent verringert, was rund 80.000 Tonnen CO_2 entspricht. Rund 82 Prozent unserer Emissionen werden durch den Betrieb unserer Pellets-, Heizöl- und Erdgaskessel sowie Blockheizkraftwerke und Netzersatzanlagen erzeugt (Scope 1). Die restlichen 18 Prozent ergeben sich aus der bezogenen Fernwärme (Scope 2). Durch die 2022 erfolgte Umstellung auf Grünstrom, fallen hier keine weiteren anrechenbaren Emissionen mehr an. Detailliertere Informationen können dem Kapitel Kennzahlen, ab Seite 61 entnommen werden.

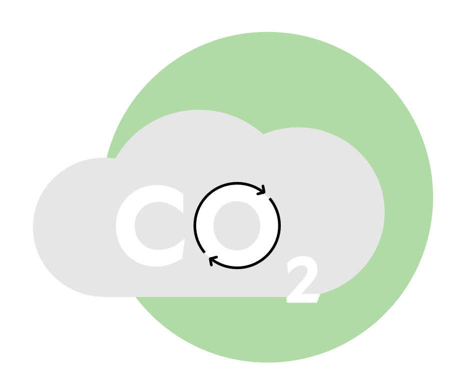
Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2



Die Vermeidung von Emissionen erreichen wir größtenteils durch unsere Maßnahmen für mehr Energieeffizienz. Durch die eigene Stromerzeugung mit unseren Gas-Blockheizkraftwerken sparen wir – im Vergleich zur deutschen Stromerzeugung (Stand 2021: 350 g CO_2/kWh) – jährlich rund 1.000 Tonnen CO_2 ein.

Fresenius hat im Februar 2022 sein Ziel bekannt gegeben, bis zum Jahr 2040 klimaneutral zu werden. Dies gilt für die direkten und indirekten CO_2-Emissionen (Scopes 1 und 2) aller Fresenius-Geschäftsbereiche, auch von Helios. Das Ziel steht im Einklang mit dem Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C im Vergleich zum Beginn der Industrialisierung zu begrenzen. Bis zum Jahr 2030 will Fresenius die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 Prozent reduzieren. Für Helios bedeutet dieses Klimaziel, unsere CO_2-Emissionen bis 2030 um rund 100.000 Tonnen zu reduzieren und bis 2040 Klimaneutralität zu erreichen. Wir wollen den betriebsbedingten CO_2-Fußabdruck unserer Kliniken bei gleicher Funktionalität minimieren. Dabei gilt es auch, sich wandelnden externen Einflüssen anzupassen. So ist davon auszugehen, dass sich der Kälteverbrauch unserer Kliniken zukünftig weiter erhöht. Schon heute ist der jährliche Kältebedarf bei Kliniken der Maximalversorgung höher als der Wärmebedarf. Um unsere CO_2-Zielsetzung zu erreichen, arbeiten wir an intelligenten Systemen zur Verbesserung der Energieeffizienz in unseren Kliniken.

Zudem arbeitet Helios weiterhin an einer Erfassung und Auswertung der Scope-3-Emissionen. 2021 haben wir damit begonnen, eine Systematik zu entwickeln. Dabei fokussierten wir uns insbesondere auf folgende Scope-3-Kategorien: eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Energiegewinnung, Logistik und Transport sowie Abfall und Entsorgung. Andere Emissionsquellen werden in den kommenden Jahren folgen. Um Elektromobilität zu fördern, führte Helios 2022 Richtlinien für den Aufbau einer Ladeinfrastruktur durch Dienstleister für das Laden von Elektro-Fahrzeugen und -Fahrrädern ein.



Helios Klimaziel: Bis 2030 senkt Helios seine CO_2-Emissionen um 50 Prozent. Bis 2040 ist Helios mit Blick auf seine Emissionen aus **Scope 1 und 2 klimaneutral.**



Recycling von Narkosegasen

Auch Emissionen abseits der „typischen“ Emissionsquellen hat Helios 2022 in den Blick genommen. Nicht jedem ist dieser Fakt bewusst: Im OP-Saal genutzte Narkosegase werden über das Abluftsystem an die Außenluft abgegeben – und wirken dort klimaschädlicher als CO_2. Narkosegase verursachen im Durchschnitt rund 35 Prozent aller Klimagasemissionen einer Klinik und das Recycling von Narkosegas ist folglich ein großer Hebel. Die Helios Fachgruppe Anästhesie hat sich dieses Themas angenommen. Einem Beschluss im Helios Nachhaltigkeitsboard entsprechend begann im November 2022 in den Helios Kliniken Schwelm und Bad Saarow ein Pilotprojekt zum Recycling von Narkosegas. Ziel des Projektes war es, durch Absorption des für die Narkose eingesetzten Anästhesiegases in einem Aktivkohlefilter die Freisetzung in die Atmosphäre drastisch zu reduzieren. Die an die Aktivkohle gebundenen Gase und die Aktivkohle werden extrahiert und stehen anschließend als reiner Rohstoff wieder zur Verfügung.

Sauberes Wasser

Weltweit steigt der Wasserverbrauch und in immer mehr Regionen der Welt herrscht Wasserknappheit. Auch für uns als Krankenhausbetreiber ist Wasser eine der wichtigsten Ressourcen. Deshalb gehen wir wo immer möglich verantwortungsvoll damit um. Der Umgang mit Wasser in Gesundheitseinrichtungen unterliegt aber auch einer Vielzahl strenger gesetzlicher Vorgaben und im Fokus des Wassermanagements in unseren Kliniken steht es vor allem, eine unterbrechungsfreie Versorgung mit gleichbleibend hoher Wasserqualität zu sichern und mikrobiologische Verunreinigungen zu verhindern.

Aufgrund der hohen Anforderungen an die Wasserqualität findet bei Helios weder eine Wiederverwendung von Wasser noch eine Nutzung von Grauwasser (aufbereitetes Wasser aus Duschen oder Waschbecken) statt. Regenwasser kann nur in Bereichen genutzt werden, die für die Patientensicherheit unkritisch sind. Um die Patientinnen und Patienten, die Beschäftigten und weitere Personen zu keiner Zeit zu gefährden, ist das Wassermanagement eng mit dem Hygienemanagement verbunden.

Die verlässliche Einhaltung der Trinkwasserverordnung (TrinkwV) zum Erhalt der Wasserqualität und -hygiene hat bei Helios oberste Priorität. Die gesetzlichen Anforderungen an die Trinkwasserqualität im Krankenhaus sind höher als die Anforderungen, die durch die TrinkwV gestellt werden. Mit Themen rund um die Wasserqualität beschäftigen sich der Zentrale Dienst Krankenhaushygiene sowie der Geschäftsbereich Infrastruktur inklusive des Bereichs Reinigung.

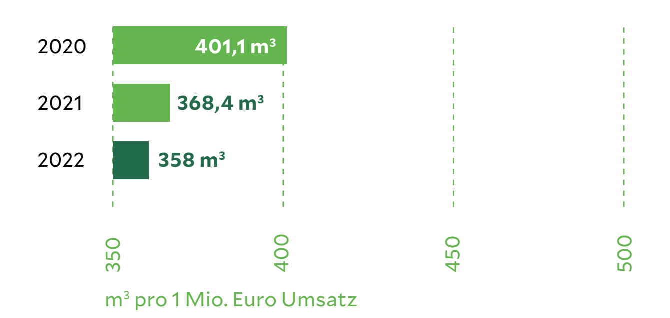
Auf den gesetzlichen Vorgaben aufbauend haben wir eigene Handlungsleitfäden und Vorgaben entwickelt, die krankenhausspezifische Abläufe und weitere Helios-interne Auflagen im Bereich der Trinkwasserqualität festlegen. Diese müssen in allen Einrichtungen umgesetzt werden. Beispielsweise vermeidet seit 2018 ein konzernweit eingeführter Spülplan, dass Wasser zu lange in der Leitung verbleibt und es dadurch zu einer Verkeimung kommt. Der Plan schreibt vor, dass alle Wasserleitungen nach spätestens 72 Stunden durchgespült werden müssen. Diese Aufgabe übernehmen unsere Reinigungskräfte und betriebstechnischen Dienste. So schaffen wir es, die Zahl von Wasserbefunden bei standardmäßigen Überprüfungen gering zu halten.

Im Falle von kontaminiertem Trinkwasser aus dem öffentlichen Netz haben wir über die eigenen Aufbereitungsanlagen hinaus die Möglichkeit, über zusätzliche Wasseraufbereitungsmodule keimfreies Trinkwasser zu liefern. Alle unsere Krankenhäuser haben Notfallpläne für den Fall von Versorgungsengpässen, um die Gesundheitsversorgung der Patientinnen und Patienten sicherzustellen.

Im Jahr 2022 haben wir insgesamt rund 2,511 Mio. Kubikmeter (m^3) Wasser verbraucht (2021: 2,481 Mio. m^3). Gemessen am Umsatz beträgt der Wasserverbrauch etwa 358 m^3 pro 1 Mio. Euro Umsatz (2021: 368 m^3). Nahezu 100 Prozent des Wassers wurden durch die öffentliche Versorgung bereitgestellt. Dieser Aspekt ist durch die besonderen Hygienerichtlinien und hohen Vorgaben an die Wasserqualität in Gesundheitseinrichtungen begründet.

Auch für die Einleitung des Abwassers gelten für uns strenge regionale und lokale gesetzliche Vorgaben, die von den zuständigen Abwasserentsorgungsstellen überprüft werden. Abweichungen werden direkt an das betroffene Krankenhaus gemeldet und durch etablierte Meldeketten an alle zuständigen Funktionen im Unternehmen weitergeleitet. Beim Auftreten von Befunden prüfen wir, ob durch technische Verbesserungen, die Veränderung von Abläufen oder zusätzliche Trainings sichergestellt werden kann, dass die Vorgaben zukünftig eingehalten werden.

Wasserverbrauch





Regenwasser zum Spülen in der Helios ENDO Klinik

Die Helios ENDO Klinik in Hamburg, Europas größte Spezialklinik für Endoprothetik, Sportorthopädie und Wirbelsäulenchirurgie, setzt im Rahmen ihrer Klima-und Umweltschutzmaßnahmen auch auf die Einsparung von Trinkwasser – und nutzt deshalb Regenwasser anstelle von Trinkwasser für die WC-Spülungen. Dies wird ermöglicht durch das ausgeklügelte System von Pumpen und Zisternen der Regenwassernutzungsanlage: Über Abläufe und innenliegende Fallleitungen wird das Regenwasser in einen Speicher geführt und kann für die Spülung der WC-Anlagen verwendet werden, eine Verbindung zwischen Trink- und Regenwasserkreislauf wird dabei verhindert. Über Magnetventile wird automatisch Wasser aus dem Trinkwassernetz freigegeben, wenn der Speicher leer ist.

Ressourcenschutz

Stoffströme und Kreislaufwirtschaft

Der Gesundheitssektor trägt – auch abgesehen von Energie und Wasser – erheblich zum Ressourcenverbrauch bei und der Beitrag des Gesundheitssektors zur nachhaltigen Nutzung natürlicher Ressourcen ist daher sehr wichtig.

Der Gesundheitssektor setzt Rohstoffe in der Regel nur in verarbeiteter Form in Produkten ein. Eine Reduktion des Ressourcenverbrauchs kann so in erster Linie durch den effizienten Einsatz dieser Produkte gesteuert werden. Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit gehen Hand in Hand, wenn die verbesserte Ressourceneffizienz eines Krankenhauses gleichzeitig zu Kosteneinsparungen führt.

In weiten Teilen des Klinikbetriebs bei Helios sind die Prozesse bereits auf den effizienten Einsatz von Produkten und Materialien hin optimiert: So werden zum Beispiel bei unseren Operationen die bereitgestellten Materialien auf ein systematisch geplantes und begründetes Mindestmaß beschränkt, um unnötige Verschwendung und unnötiges Abfallaufkommen zu vermeiden.

An anderen Stellen des Klinikbetriebs kann aufgrund von rechtlichen und von Hygienevorschriften nicht ohne Weiteres an Material gespart werden. Hier steht die Sicherheit der Patientinnen, Patienten und des Personals an erster Stelle. Auch beim Einsatz von Mehrwegprodukten anstelle von Einwegprodukten stehen dem Wunsch nach Ressourcenschonung teilweise regulatorische Vorschriften entgegen.

Auch gibt es oft keine marktfähigen Produktalternativen beziehungsweise können diese nicht in den notwendigen Mengen zur Verfügung gestellt werden, wie sie Helios aufgrund seiner Größe benötigt. Eine 2022 durchgeführte Analyse des Zentralen Dienstes Einkauf und Logistik führte zu dem Ergebnis, dass von den zehn meistgekauften Einwegprodukten bei Helios fünf Produkte aufgrund rechtlicher Vorschriften beziehungsweise Hygienevorschriften nicht ersetzt werden können. Bei den fünf anderen stellen sich die Mehrwegalternativen als nicht praktikabel dar oder die Kosten, also beispielweise die neuen Prozesskosten, die durch die Veränderung der bestehenden Prozesse anfallen würden, sind zu hoch und nicht wirtschaftlich umsetzbar.

In Vorbereitung auf die ab 2023 geltende EU-Vorschrift, die Caterer, Lieferdienste und Restaurants zum Angebot von Mehrwegbehältern für Lebensmittel verpflichtet, hat Helios 2022 ein Konzept für ein Mehrwegsystem in allen von Helios betriebenen Kantinen entwickelt, das ab 2023 Helios-weit ausgerollt wird. Der Mehrweggeschirrdienstleister Relevo stellt Mehrwegbehältnisse bereit, die sich Besucherinnen, Besucher und Mitarbeitende in unseren Cafeterien per App ausleihen können. Nach einer Übergangsphase wird ab Mitte 2023 eine Umweltpauschale auf Einweggeschirr erhoben, um die Mehrwegvariante zu stärken.

Supplier Code of Conduct

Unser Supplier Code of Conduct, der für unsere Geschäftspartner verpflichtend ist, sieht bereits umweltbezogene Handlungsvorgaben vor. So müssen Geschäftspartner die Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Umweltgesetze, Umweltregelungen und entsprechender Standards sicherstellen. Die notwendigen Umweltgenehmigungen und Lizenzen müssen vorgehalten und die geltenden Anforderungen an die Berichterstattung erfüllt werden. Unsere Geschäftspartner sind außerdem dazu angehalten, natürliche Ressourcen wie Wasser und Energie sparsam zu verwenden. Umweltbelastungen und Umweltgefahren wie insbesondere Schmutzwasser, Abfälle, giftige Substanzen, Chemikalien und Luftverschmutzung, die sich nachteilig auf die Gesundheit von Mensch und Umwelt auswirken können, sind zu minimieren. Darüber hinaus soll die Anwendung des Supplier Code of Conduct garantieren, dass nationale Tierschutzstandards eingehalten und der Ausbau des Tierschutzes in der Tierhaltung gefördert wird. Zusätzlich sollen Tierversuche auf ein Minimum reduziert und wenn möglich durch Alternativen substituiert werden, wenn nicht anders gesetzlich vorgegeben. Mehr Informationen zu unserem Supplier Code of Conduct finden Sie im **Kapitel Compliance** und **online**.

Abfallvermeidung und -entsorgung

Wir können nur dann zukunftsfähig wirtschaften, wenn wir die Rohstoffe, die uns zur Verfügung stehen, effizient nutzen. Dazu gehört auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Abfällen – denn sie enthalten wertvolle Ressourcen, die der Produktion wieder zugeführt werden können. Durch ein systematisches Abfallmanagement wollen wir unseren Materialverbrauch reduzieren und anfallende Abfallmengen minimieren. Das Abfall- und Entsorgungsmanagement wird bei Helios als Prozess verstanden: Dieser beginnt mit der Abfallvermeidung im Rahmen von Beschaffungsprozessen und reicht bis hin zur konsequenten Verwertung oder umweltverträglichen Beseitigung.

Im Krankenhausbetrieb müssen wir stets strenge Hygieneanforderungen erfüllen: Medizinische Instrumente und Hilfsmittel werden gereinigt, sterilisiert und separat verpackt, sodass eine Wiederverwendung möglich ist. Zusätzlich werden verschiedene medizinische Einmalprodukte genutzt. Dadurch entsteht Abfall, dessen fachgerechte und sichere Entsorgung gewährleistet werden muss. Dabei sind Anforderungen an den Umwelt-, Arbeits- und Infektionsschutz sowie an die Krankenhaushygiene zu berücksichtigen. Dies reicht von der Auswahl geeigneter Entsorgungsbehälter, Reinigungs- und Sterilisationsverfahren bis hin zur Arbeitssicherheit unserer Mitarbeitenden, wenn sie gefährliche, beispielsweise infektiöse Abfälle entsorgen. Mit klaren internen Vorgaben und umfassenden Kontrollen stellen wir sicher, dass die Anforderungen stets eingehalten werden. Außerdem sind verschiedene Projekte für eine nachhaltigere Rücknahme durch die Entsorgungsunternehmen für das Jahr 2023 geplant.

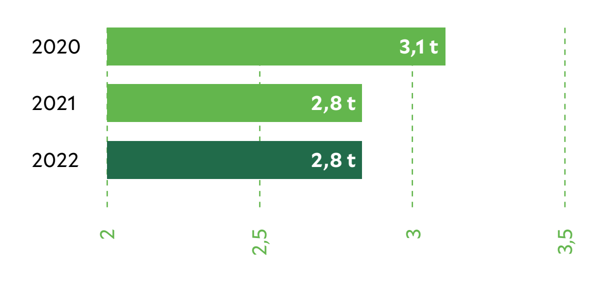
Im Jahr 2022 haben wir insgesamt rund 19.466,7 Tonnen Abfall produziert (2021: 18.671,9 Tonnen). Gemessen am Umsatz sind das 2,8 Tonnen pro 1 Mio. Euro (2021: 2,8 Tonnen). Vom Gesamtabfall wurden rund 97,7 Prozent als ungefährlich eingestuft. Dies sind beispielsweise Wund- und Gipsverbände, Einwegkleidung und hausmüllähnlicher Abfall.

Beim Rest handelt es sich um Abfälle, die eine Gefahr für Gesundheit und Umwelt darstellen. Hierzu gehören beispielsweise infektiöse Abfälle, gefährliche Chemikalien oder kritische Arzneimittel. Für den Umgang mit diesen Abfällen gibt es spezielle gesetzlich vorgeschriebene Wege und Verfahren, die eine sichere Entsorgung gewährleisten.

Wir bündeln die unterschiedlichen Abfallarten und geben sie an Entsorgungsunternehmen weiter. Detailliertere Informationen zu unserem Abfallaufkommen sind im Kapitel Kennzahlen ab Seite 61 zu finden.

Die Art der Abfallentsorgung wird in Deutschland neben dem Kreislaufwirtschaftsgesetz von den Ländern, Landkreisen und Kommunen, in denen sich unsere Einrichtungen befinden, streng reguliert. Verantwortlich für die Einhaltung der jeweiligen Vorgaben in unseren Kliniken sind speziell geschulte Beschäftigte. Die verschiedenen Entsorgungsmethoden unseres Abfalls haben wir im Berichtsjahr 2022 zentral erhoben und analysiert. Ziel ist es, den Weg unseres Abfalls von der Entstehung bis zur Verwertung besser kennenzulernen und die daraus abgeleiteten Informationen zukünftig beispielsweise in Form einer Recyclingquote abzubilden.

Abfall



t pro 1 Mio. Euro Umsatz



#ethischhandeln

Eine verantwortungsbewusste und ethische Geschäftspraxis ist Grundlage unserer Compliance-Kultur, für die wir in unserer Arbeit einstehen. Um dies zu gewährleisten, haben wir unser Risikomanagement-Tool weiter verbessert und mit Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes das Thema Menschenrechte stärker in den Fokus gerückt.

Gewissenhaft handeln

Seit der Gründung von Helios im Jahr 1994 sind Transparenz und Unabhängigkeit die entscheidenden und leitenden Werte für unser unternehmerisches Handeln. Wir legen alle Arten von Kooperation offen und treffen Beschaffungsentscheidungen immer losgelöst von bestehenden Kooperationen. Das schafft die Voraussetzung dafür, risikobehaftetes Zusammenarbeiten und Interessenkonflikte sichtbar zu machen und unabhängige Entscheidungen treffen zu können. Uns zeichnet eine klare Linie bei der Beschaffung von Pharma- und Medizinprodukten aus. Schon sehr früh in unserer 29-jährigen Unternehmensgeschichte haben wir Pionierarbeit geleistet und uns strenge Antikorruptionsregeln gesetzt. Dazu gehört auch, dass einseitige Geldzuwendungen und Sponsoring durch die Industrie untersagt sind.

Ein Compliance-Management-System stellt sicher, dass diese Regeln unternehmensweit eingehalten werden. Dazu zählen eine umfassende Risikoerfassung, -analyse und -beurteilung, Richtlinien und Prozesse, regelmäßige Schulungen sowie kontinuierliche Beratung. Um mögliche Compliance-Verstöße zu erkennen und regelkonformes Handeln sicherzustellen, führen wir interne Kontrollen durch. Für die Umsetzung ist die zentrale Compliance-Beauftragte verantwortlich, die direkt an die Geschäftsführung berichtet. Für die Einhaltung der Compliance-Vorgaben vor Ort sind die lokalen Geschäftsführungen der einzelnen Helios Kliniken zuständig.

Unsere Antikorruptionsrichtlinie wird regelmäßig aktualisiert und an die aktuellen Erfordernisse sowie anhand von Erfahrungswerten bei der tatsächlichen Umsetzung angepasst.

Die Basis für integres Verhalten bei Helios sind die drei Säulen:

- **Vorbeugen:** Analyse und Bewertung von Compliance-Risiken, Etablierung von Strukturen und Prozessen, Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Risikominimierung
- **Erkennen:** Prüfung der Einhaltung und Wirksamkeit von Compliance-Regelwerken, Bereitstellung eines Systems zur Meldung von Verstößen
- **Reagieren:** einheitlicher Umgang mit Verstößen, kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance-Systems

Gelebte Transparenz

Seit 2017 sind diese Schwerpunkte in unserem Kodex Compliance zusammengefasst. Er umfasst unter anderem die Themenbereiche medizinische Ethik, Abrechnung medizinischer Leistungen, Patientensicherheit, Datenschutz und Interessenkonflikte. Der Kodex Compliance ist Bestandteil der Arbeitsverträge bei Helios und allen Mitarbeitenden und Interessierten frei zugänglich, zum Beispiel online. Ergänzt wird der Kodex durch 34 spezifische, unternehmensweit geltende Konzernregelungen. Sie richten sich jeweils an bestimmte Kreise von Beschäftigten oder betreffen einzelne Themenbereiche. Dazu gehören etwa der verbindliche Einsatz von OP-Checklisten und die Helios Konzernregelung Transparenz, die unsere Zusammenarbeit mit externen Partnern und den Umgang mit Interessenkonflikten festlegt. Die Konzernregelung Transparenz ist seit 2001 gültig und wird seitdem kontinuierlich weiterentwickelt.

UNSERE COMPLIANCE-KULTUR
Mehr erfahren

Alle Helios Beschäftigten in leitender Position sind dazu verpflichtet, mögliche, beruflich relevante Interessenkonflikte in einer sogenannten Transparenzerklärung im Intranet von Helios offenzulegen. Diese persönliche Erklärung gibt Auskunft darüber, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an der Entwicklung medizinischer Produkte beteiligt ist oder sich anderweitig in der Arzneimittel- oder Medizinprodukte-Industrie engagiert. Dadurch erfüllen unsere Führungskräfte eine klare Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleichzeitig stärkt die Erklärung die Glaubwürdigkeit von Helios als sachorientiertem und unabhängigem Partner.

Die leitenden Ärztinnen und Ärzte eines Fachgebiets aus allen Helios Kliniken bilden jeweils eine Fachgruppe. Die 30 medizinischen Fachgruppen stellen sicher, dass das Know-how ihres Faches in allen Kliniken verankert wird, und vertreten ihr jeweiliges Medizingebiet nach innen und außen. Sie beraten und entscheiden über die Einführung sinnvoller Innovationen und Standardprozesse sowie über Kampagnen und medizinische Produkte. Die Fachgruppenleiterinnen und -leiter unterstützen auch bei der Neubesetzung der Position der Chefärztin beziehungsweise des Chefarztes. Die medizinischen Fachgruppen werden jeweils von einer Fachgruppenleiterin oder einem -leiter, einem Medical Consultant und einem Mitglied der erweiterten Geschäftsführung geführt. Sie treffen sich zweimal jährlich. Im Zuge dieser Tagungen überprüfen wir regelmäßig, ob die Fachgruppenmitglieder eine Transparenzerklärung abgegeben haben. Im Berichtsjahr

hat Helios verschiedene Compliance-Initiativen geplant und umgesetzt, um weitere Verbesserungen voranzutreiben und auf neue regulatorische Anforderungen zu reagieren. So hat Fresenius zum Beispiel seine Case-Management-Richtlinie aktualisiert, die den Umgang mit Compliance-Vorfällen regelt. Diese kann mit weiteren Richtlinien und Standards von Fresenius **online** eingesehen werden.

Seit 2008 ist Helios korporatives Mitglied bei Transparency International Deutschland e. V. Im Rahmen dieser Mitgliedschaft gibt unser Chief Compliance Officer alle drei Jahre eine Selbstverpflichtungserklärung ab, das letzte Mal im Jahr 2021. Sie ist ein sichtbares Bekenntnis der Unternehmensleitung und aller Aufsichtsgremien zur Antikorruptionspolitik des Unternehmens sowie zum vorbildlichen Verhalten der Führungskräfte und zeigt auf, wie sie Interessenkonflikten und Dilemmata begegnen.

Risikomanagement und interne Kontrollen

Seit 2016 erfassen und bewerten wir im Rahmen unseres Risikomanagements systematisch Compliance-Risiken. Dabei betrachten wir jegliche Risiken eines möglichen Verstoßes gegen gesetzliche Bestimmungen, interne Vorgaben oder eingegangene Selbstverpflichtungen mit der Folge finanzieller, reputativer oder ethischer Schäden für das Unternehmen oder für Mitarbeitende. Die Risiken werden mithilfe spezieller IT-Tools erfasst. Das Risikomanagement-Tool wurde im Berichtsjahr weiter verbessert, auch um den neu geltenden regulatorischen Anforderungen zu entsprechen. Es wurden beispielsweise neue, obligatorisch auszufüllende Felder hinzugefügt, in die solche Maßnahmen eingetragen werden und aktuell zu halten sind, die Risiken minimieren.

Bereits ab 2021 wurde das Risikomanagementsystem überarbeitet und nach anerkannten externen Standards, im Wesentlichen dem international anerkannten COSO Enterprise Risk Management Standard, ausgerichtet. Die Risikoberichterstattung erfolgt seit 2022 einheitlich halbjährlich. Im Rahmen der Risikoberichterstattung können für zwölf zentrale Compliance-Risikountergruppen einzelne Risiken gemeldet und bewertet werden: Bestechung und Korruption, Betrug und Unterschlagung von Vermögenswerten, Kartellrechtsverstöße, Geldwäsche/Terrorismusfinanzierung, Handelsbeschränkungen, Insiderhandel/Marktmanipulation, Compliance-Kultur, Compliance-Verstöße, Vergeltungsmaßnahmen, Corporate Governance, Menschenrechtsverletzungen, sowie Umwelt- und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus umfasst die Risikobeurteilung auch weitere wesentliche Risiken jenseits des Bereichs Compliance, etwa Informationssicherheit, Umweltschutz und Arbeitssicherheit, Qualitätssicherung sowie den Schutz geistigen Eigentums.

Wie in allen Segmenten der Fresenius-Gruppe hat auch Helios 2021 begonnen, ein umfassendes internes Kontrollsystem (IKS) in der Verantwortlichkeit des Zentralen Dienstes Compliance einzuführen. Das IKS umfasst eine transparente Dokumentation aller relevanten Prozesse und Kontrollen und sieht regelmäßige Reviews und Überprüfungen dieser Kontrollen vor, um Verbesserungen zu ermitteln und die Wirksamkeit der Systeme in der gesamten Gruppe sicherzustellen. Im Jahr 2022 wurden in sechs Zentralen Diensten erstmals zentral Testings der dort dokumentierten Prozesse und Kontrollen vorgenommen. Die Ergebnisse haben auch dabei geholfen, einen Testprozess über Helios insgesamt zu entwickeln und diesen ab 2023 strukturiert weiter fortzuführen.



34 spezifische, unternehmensweite **Konzernregelungen** ergänzen unseren **Kodex Compliance**.

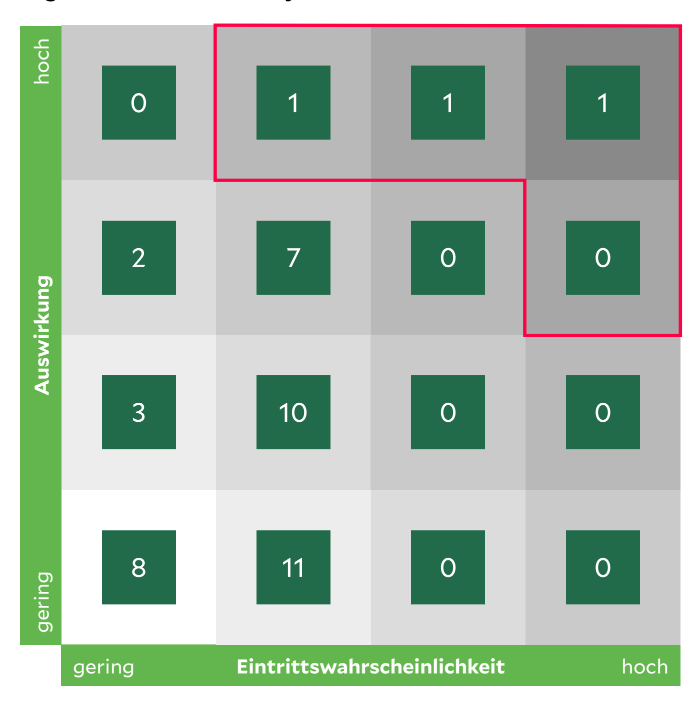
Helios Risikoanalyse 2022
Im zweiten Risikobericht zum Geschäftsjahr 2022 sind 44 aktive Risiken enthalten. Neben den zuvor genannten Compliance- und weiteren Risiken enthält die Risikoanalyse auch die wesentlichen strategischen Risiken, die sich beispielsweise aus Gesetzesänderungen ergeben, die unmittelbar Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit haben können. Im Hochrisikobereich finden sich bei Helios Risiken, die aus allgemeinen Kostensteigerungen und geplanten regulatorischen Reformen im Gesundheitswesen resultieren. Im mittleren Risikofeld sind Themen aus unserem Tagesgeschäft, etwa den Bereichen Patientensicherheit, Cybersicherheit oder auch Risiken in unseren Lieferketten abgebildet. Kern-Compliance-Risiken wie zum Beispiel Betrug und Korruption sind im niedrigen Bereich unserer Risikoübersicht angesiedelt. Dies ist sowohl durch die technischen und organisatorischen Steuerungsmöglichkeiten zur Verhinderung des Eintritts dieser Risiken bedingt als auch durch die langjährige, intensive unternehmensweite Befassung mit diesen Themen.

Mit dem halbjährlichen Helios Risikobericht erhält die Helios Geschäftsführung einen Überblick über die aktuelle potenzielle Risikolage des Unternehmens. Die Umsetzung von Maßnahmen zum Gegensteuern bzw. Verhindern eines Risikoeintritts erfolgt in der alltäglichen Arbeit der jeweils verantwortlichen Fachbereiche beziehungsweise der Zentralen Dienste.

Beschäftigte sensibilisieren

Um unser Compliance-Management-System erfolgreich umzusetzen, ist es essenziell, dass alle Mitarbeitenden unsere Regeln kennen und anwenden können. Aus diesem Grund besuchen alle neuen Beschäftigten eine Einführungsschulung, die sie zu unseren Compliance-und Antikorruptionsregeln sensibilisiert. Die Schulung wird von Helios selbst organisiert. In unseren zentralen Einführungsveranstaltungen für neue Führungskräfte, die seit 2022 wieder in Präsenz durchgeführt werden, ist eine Schulung durch den Bereich Compliance ebenfalls fester Bestandteil. Zur Schulung verwenden wir verschiedene Formate wie Präsenzschulungen, Live-Webinare, jederzeit abrufbare Videotrainings und klassische Online-Schulungen. Zusätzlich nehmen unsere neuen Führungskräfte und Beschäftigten im Einkauf an zentralen Schulungen zur Konzernregelung Transparenz teil.

Ergebnis der Risikoanalyse: 44 aktive Risiken*



Behandlungsfehler
Kostensteigerungen
Veränderungen in der Struktur der DRG-Vergütungen

2: Katastrophen / Interne & Externe Schadensfälle, Veränderungen in der DRG-Vergütung 7: Cybersecurity, Fachkräftemangel, Trend zur ambulanten Behandlung, Betriebsunterbrechung/Pandemie, Cash Flow, Lieferkette, Trend zur ambulanten Behandlung

3: Wettbewerb auf dem Krankenhausmarkt (2), Eventualverbindlichkeiten 10: Cyberrisiken (5), Datenschutz (1), Steuerrisiken (2), Akquisitionsrisiken, Pandemierisiken (COVID)

8: Korruptionsrisiken (2), Hygienerisiken (2), Medizinische Qualität (3), Akquisitionsrisiken, Betrugsrisiken (1) 11: Lieferkette (Qualität) (2), Korruptionsrisiken (1), Rechtsrisiken (2), IT Risiken (2), Betrugsrisiken (1), Steuerrisiken , Hygienerisiken , Risiken aus dem Bereich Forschung/Entwicklung

* Risiken im Hochrisikobereich sind rot umrandet.

Regelkonformität prüfen

Compliance-Strukturen können im dynamischen Gesundheitswesen nur dann Bestand haben, wenn sie kontinuierlich weiterentwickelt werden. Darum können Beschäftigte sich jederzeit an ihre regionalen Compliance-Ansprechpartnerinnen und -Ansprechpartner wenden, um ihre Verbesserungsideen zu teilen. Zudem steht eine neutrale Ombudsperson zur Verfügung, wenn Mitarbeitende ein mögliches Fehlverhalten beobachten. Die Ombudsperson berät die Hinweisgeberin oder den Hinweisgeber – wenn gewünscht anonym – und leitet die Meldungen an die zuständigen Verantwortlichen weiter.

Helios hat Mechanismen aufgebaut, die auf den Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP) und dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) basieren. Darüber hinaus hat Helios sich darauf vorbereitet, die Gesetze zur Umsetzung der neuen EU-Verordnung zum Schutz von Whistleblowern einzuhalten. Das Hinweisgebersystem steht über die Helios Unternehmenswebsite nicht nur Beschäftigten, sondern auch Dritten, zum Beispiel Kunden, Lieferanten und anderen Partnern offen.

2022 gab es vier bestätigte Verstöße gegen relevante gesetzliche Regelungen oder unsere Compliance-Vorschriften. Wenn Verstöße auftreten, entscheiden wir fallbezogen, wie wir damit umgehen. Der ordnungsgemäße Umgang mit Vorfällen ist in der Helios Health Case Management Guideline verbindlich festgelegt und wird bei Helios entsprechend angewendet.

Jeden Hinweis auf Fehlverhalten nehmen wir zum Anlass für mögliche Optimierungen unserer Unternehmensprozesse. Nach Abschluss der Untersuchung nutzen wir die Ergebnisse interner Kontrollen und Berichte, um unsere Geschäftsprozesse zu überprüfen. Wo nötig führen wir Korrektur- oder Verbesserungsmaßnahmen ein, die ein ähnliches Fehlverhalten in Zukunft verhindern sollen.

Strukturierte Beschaffung

Für die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten beziehen wir eine Vielzahl unterschiedlicher Produkte von externen Geschäftspartnern. Unser Bedarf lässt sich in die folgenden fünf Kategorien einteilen:

- Medizinischer Sachbedarf
- Labor
- Apotheke
- Medizintechnik
- Nichtmedizinischer Sachbedarf

Im Jahr 2022 haben wir für diese Kategorien insgesamt rund 1,7 Mrd. Euro ausgegeben. Davon entfallen 97 Prozent auf deutsche Landesgesellschaften von unseren Lieferanten. Der Einkauf bei Helios umfasst die gesamte Steuerung der Helios Lieferkette und ist somit verantwortlich für alle relevanten Beschaffungsprozesse der oben angeführten Kategorien. Die Organisationsstruktur unseres Einkaufs zeichnet sich durch Arbeitsteilung und eine damit verbundene Spezialisierung aus. Die fachliche Verantwortung (regional) und die disziplinarische Verantwortung (zentral) liegen bei der Leitung des Zentralen Dienstes Einkauf und Logistik, mit direkter Berichtslinie an unseren Chief Financial Officer (CFO).

Die operative Abwicklung der Bestellprozesse aus unseren 87 Kliniken und den 18 Rehakliniken unserer Konzernschwester Fresenius Vamed unterstützt produktbezogen jeweils der regionale Einkauf und prozessbezogen das zentrale Service Center Einkauf. Neben diesen beiden Bereichen spielen unsere 22 Lagerstandorte und ein Sonderlager eine wichtige Rolle bei der Materialversorgung unserer Kliniken.

Klare Einkaufsgrundsätze

Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern basiert unter anderem auf drei zentralen Dokumenten: den jeweiligen Vertragswerken, dem Helios Konzept Einkauf und der Helios Konzernregelung Transparenz. Der Einkauf bei Helios folgt außerdem drei wesentlichen Grundprinzipien:

Wir setzen auf das Anwenderurteil

Die Entscheidung, welche Produkte und Leistungen beschafft werden, treffen die zuständigen medizinischen Fachgruppen oder Fachbereiche wie beispielsweise Betriebstechnik oder Catering. Anschließend verhandelt ein professionelles Einkaufsteam, das über spezifisches Produkt- und Branchenwissen verfügt, mit den Lieferanten und Dienstleistern. Damit sind Produktentscheidung und Preisverhandlung strikt voneinander getrennt.

Wir empfangen keine Außendienstmitarbeiter

Da Entscheidungen über unsere Produkte von den zuständigen Fachgruppen getroffen werden, ist ein direkter Vertrieb von Produkten durch Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in unseren Kliniken nicht notwendig und nicht gewünscht. Bei Helios dürfen ausschließlich zentrale und regionale Einkaufsabteilungen, keine Ärztinnen und Ärzte oder Pflegekräfte, zu Werbe- und Verkaufszwecken angesprochen werden.

Wir bewerten unsere Lieferanten objektiv

Alle zwei Jahre bewertet der Einkauf bei Helios strategisch wichtige Lieferanten gemäß standardisierten Kriterien und Abläufen, die nächste Lieferantenbewertung wird 2023

durchgeführt. 2021 wurden 204 Lieferanten mit einem Jahresumsatz von rund 1,03 Mrd. Euro bewertet. Kriterien für die Bewertung sind unter anderem die Qualität der Prozesse, die IT-Infrastruktur und die Qualität der operativen und strategischen Zusammenarbeit. Daneben werden unsere Lieferanten auf weitere ökologische und soziale Kriterien hin bewertet, wie sie zum Beispiel das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ab 2023 fordert (siehe hierzu auch **"Verantwortung in unserer Lieferkette"**). Basis dafür ist der etablierte Supplier Code of Conduct für Lieferanten, den Helios 2021 als Bestandteil des jeweiligen Vertragswerks eingeführt hat und dessen Einhaltung für unsere Lieferanten seit 2022 verpflichtend ist.

Bei Ausschreibungen mit einem Einkaufsvolumen von über 3 Mio. Euro werden relevante Aspekte zu gesetzlichen Anforderungen abgefragt, etwa zur Zahlung gesetzlicher Sozialversicherungen und zum Mindestlohn, zum Umweltschutz und zu Menschenrechten sowie zu weiteren Anforderungen, wie zum Beispiel an Tierschutz und Arbeitsnormen.

Wenn Lieferanten gegen den Verhaltenskodex verstoßen, kann Helios Auflagen oder Sanktionen gegen sie verhängen.

Helios Supplier Code of Conduct



Der **Helios Supplier Code of Conduct** ist Bestandteil der Helios Einkaufsverträge und seit 2022 für unsere Lieferanten verpflichtend.



Verantwortung in unserer Lieferkette

Mit dem Jahr 2023 trat das LkSG in Kraft. Zur Erfüllung des LkSG wurde bei Helios der Fresenius-Gruppenansatz zur Achtung der Menschenrechte implementiert. Die Geschäftsführungen von Helios Health, Helios Deutschland wie auch der Vorstand von Fresenius überwachen das konzernweite Menschenrechtsprogramm in diesem Kontext.

Die operative Umsetzung ist durch klare Verantwortlichkeiten bestimmt: Auf Ebene von Fresenius arbeitet das verantwortliche Group Human Rights Office eng mit der koordinierenden Menschenrechtsfunktion auf Ebene der Helios Health zusammen. Diese arbeitet wiederum eng mit den betreffenden Zentralen Diensten und der Stabsstelle Nachhaltigkeit von Helios zusammen, die in ihrem jeweiligen Bereich für die konkrete Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten verantwortlich sind. Diese Zentralen Dienste wie etwa Personal oder der Bereich Einkauf und Logistik stellen ihr Fachwissen für die Risikobewertung zur Verfügung und ergreifen in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich geeignete Maßnahmen für das Risikomanagement.

Um relevante Schwerpunkte für die Risikoanalyse zu identifizieren, folgen wir einem risikobasierten Ansatz. Bei unserer Risikoanalyse berücksichtigen wir potenzielle Menschenrechtsrisiken auf der Grundlage länder-, branchen- und unternehmensbereichsspezifischer Informationen. Wir priorisieren die Risiken aufbauend auf einer zusätzlichen Bewertung des Schweregrads und der Umkehrbarkeit der Verletzung sowie der Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos und unserem Verursachungsbeitrag.

Die Risikoanalyse wird derzeit weiter implementiert und jährlich sowie auf Ad-hoc-Basis für unsere eigenen Geschäftsabläufe und anwendbare Geschäftspartner durchgeführt. Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden im Jahr 2023 vollständig erfasst, im Jahr 2024 erstmals in unseren Menschenrechtsbericht integriert und danach regelmäßig aktualisiert.

Helios hat im Zentralen Dienst Compliance eine interne Meldestelle zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Umgangs mit eingegangen Hinweisen eingerichtet. Die Meldestelle soll es Personen ermöglichen, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtlicher und umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch die Geschäftstätigkeit von Helios selbst oder eines unmittelbaren Geschäftspartners entstehen oder entstanden sind. Hinweise können von Mitarbeitenden über Führungskräfte oder selbstständig über das Intranet übermittelt werden. Zudem können auch externe Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber die Meldestelle jederzeit über die E-Mail-Adresse **compliance-report@helios-gesundheit.de** kontaktieren, auf die nur der Bereich Compliance Zugriff hat, der diese Fälle analog zu der ebenfalls veröffentlichten Verfahrensordnung prüft und bearbeitet. Darüber hinaus steht eine neutrale Ombudsperson zur Verfügung, wenn Mitarbeitende ein mögliches Fehlverhalten beobachten. Sie steht im engen Austausch mit dem Zentralen Dienst „Compliance" und berät die Hinweisgeberin oder den Hinweisgeber, wenn gewünscht anonym. Die Ombudsperson sowie deren Vertreterinnen und Vertreter sind unter **ombudsperson.helios@bakertilly.de** zu erreichen. Weitere Informationen sind **online** abrufbar.

Von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie unsere eigenen oder aber gleichwertige ethische, soziale, ökologische und menschenrechtliche Standards beachten. Dazu sollen sie Prozesse einführen, die geeignet sind, die Einhaltung der geltenden Standards sicherzustellen. Die Anforderungen an unsere direkten Lieferanten, Dienstleister und andere Partner sind im Supplier Code of Conduct und entsprechenden Vertragsklauseln festgehalten. Diesbezüglich wird ab dem Jahr 2023 an einer umfangreicheren menschenrechtlichen Klausel gearbeitet, die ebenfalls ab 2023 bindender Bestandteil der Lieferantenbeziehungen sein wird. Vermuten wir, dass gegen Verhaltensregeln verstoßen wurde oder wird, reagieren wir entsprechend. Je nachdem, wie schwer das Fehlverhalten wiegt, führen wir zusätzliche Kontrollmaßnahmen wie beispielsweise Überprüfungen durch und verlangen zusätzliche schriftliche Bestätigungen der Lieferanten und Geschäftspartner.

Menschenrechte

Als Europas führender privater Gesundheitsdienstleister betrachten wir die Einhaltung der Menschenrechte als integralen Bestandteil unserer Verantwortung. Wir verpflichten uns dazu, die regulatorischen Anforderungen und gesellschaftlichen Erwartungen mit Blick auf die Sorgfaltspflicht zur Einhaltung der Menschenrechte zu erfüllen. Die medizinische Versorgung der Patientinnen und Patienten und das Wohl unserer Mitarbeitenden gehören hier zu unseren zentralen Handlungsfeldern. Uns ist bewusst, dass die Achtung der Menschenrechte auch über unsere eigenen Unternehmensaktivitäten und unser Kerngeschäft hinausreicht; daher

berücksichtigen wir Menschenrechtsbelange auch bei der Auswahl und der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern.

Helios folgt der **Menschenrechtserklärung des Mutterkonzerns Fresenius**, die erstmals 2018 entwickelt und 2022 umfangreich aktualisiert wurde. Die Erklärung orientiert sich an der internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen (United Nations, UN) und den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) und beschreibt unser Engagement zur Unterstützung und Förderung der Menschenrechte und zu damit zusammenhängenden Umweltaspekten. Dazu gehört, ausbeuterische und illegale Kinder- oder Zwangsarbeit zu unterlassen, Diskriminierung zu unterbinden, Chancengleichheit zu fördern und sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die aktualisierte Erklärung, an der auch Vertreterinnen und Vertreter von Helios mitgewirkt haben, wurde im Januar 2023 veröffentlicht. Sie setzt auch die Anforderungen des LkSG um.

Bereits 2020 wurde durch den Mutterkonzern Fresenius eine konzernweite Methodik zur menschenrechtlichen Risikoanalyse initiiert, um Menschenrechtsverletzungen zu erkennen, zu vermeiden oder abzumildern und dann Maßnahmen festzulegen. Damit wurden Menschenrechtsrisiken im konzernweiten Risikomanagement integriert. 2021 begann Helios damit, eine Risikoanalyse zum Thema Menschenrechte durchzuführen. Dabei wurden potenzielle Risiken für Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette bewertet, Themencluster definiert und eine Risikolandschaft erstellt. Die Methodik der menschenrechtlichen Risikobewertung wurde im Berichtsjahr weiterentwickelt und an regulatorische Anforderungen, beispielsweise das LkSG, angepasst.

Das Ergebnis dieser präventiven Bewertung wurde 2022 für die weitere risikobasierte Maßnahmenplanung und zielgerichtete Abfrage bei und die Bewertung von unseren Lieferanten genutzt, um die Vorkehrungen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in den Fokusthemen transparent zu machen.

Neben der Stabsstelle Nachhaltigkeit und der Menschenrechtsfunktion ist auch der Helios Einkauf und Logistik aktives Mitglied des Ende 2019 gegründeten Human Rights Council unseres Mutterkonzerns Fresenius. Die Mitglieder des Council sind in unterschiedlichen Funktionen des Konzerns tätig und decken damit die vielfältigen Perspektiven des Themas ab. Das Gremium kommt quartalsweise zusammen und soll den Austausch zu aktuellen Menschenrechtsthemen über alle Unternehmensbereiche hinweg fördern, konzernweite Initiativen planen und neue Konzepte vorstellen. Im Jahr 2022 traf sich der Human Rights Council viermal.

Informationssicherheit

Im Berichtsjahr ist der Bereich Informationssicherheit in den Verantwortungsbereich des Zentralen Dienstes Compliance gewechselt. Bereits 2021 wurden aus dem Bereich Compliance Projekte zur Implementierung eines internen Kontrollsystems (IKS) sowie zur Zusammenführung unterschiedlicher Risikoberichte als Schnittstellenfunktion gestartet, an deren Implementierung laufend gearbeitet wird. Ziel ist es, sowohl ein ganzheitliches Bild aller im Unternehmen vorhandenen Prozesse und Kontrollen zu erhalten als auch ein einheitliches Bild der für das gesamte Unternehmen wesentlichen Risiken.

Der Bereich Informationssicherheit hat das Ziel, Informationen jeglicher Art und Herkunft zu schützen, unabhängig davon, ob und wie die Informationen gespeichert sind. Informationssicherheit ist eine Querschnittsfunktion und muss in alle Prozesse und Projekte des Unternehmens integriert werden, bei denen schützenswerte Informationen verarbeitet werden.

Auch hier nimmt der Aspekt des Risikomanagements einen hohen Stellenwert ein. Die Integration in einen eng verwandten Managementbereich war daher ein wichtiger Schritt für die Weiterentwicklung sowohl von Compliance als auch von der Informationssicherheit. Damit kann die Unabhängigkeit von Informationstechnik, Betriebstechnik, Medizintechnik und Datenschutz sichergestellt werden. Darüber hinaus wird die Schnittstellenfunktion für einen regelmäßigen Abstimmungsprozess mit den Bereichen Sorge tragen.



Kennzahlen

Eine transparente Darstellung unserer Kennzahlen im Mehrjahresvergleich gibt detaillierte Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsleistung – und dient gleichzeitig als Steuerungsbasis für die Zukunft.



Helios im Profil

Umsatz und Gewinn

	2022	2021	2020
Umsatz	7021 Mio. €	6.733 Mio. €	6.340 Mio. €
EBIT	623 Mio. €	603 Mio. €	602 Mio. €
EBIT-Marge	8,9 %	9,0 %	9,5 %

Hinweis:

- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.

Kapital

	2022	2021	2020
Gesamtkapital	8.369 Mio. €	8.405 Mio. €	7.940 Mio. €
Fremdkapital	1.877 Mio. €	1.797 Mio. €	1.441 Mio. €
Eigenkapital	6.762 Mio. €	6.608 Mio. €	6.499 Mio. €
Eigenkapitalquote	80,80 %	78,62 %	81,85 %

Fördermittel der öffentlichen Hand

	2022	2021	2020
In Anspruch genommene Fördermittel für die Investition in Sachanlagen	59 Mio. €	99 Mio. €	97 Mio. €

Pensionsrückstellung

	2022	2021	2020
Pensionsrückstellung zum 31.12. des Kalenderjahres	64 Mio. €	86 Mio. €	90 Mio. €



Patient:innen

G-IQI*

	2022	2021	2020
Gesetzte G-IQI-Ziele	47	47	45
Erreichte G-IQI-Ziele	45	43	40
Erreichte G-IQI-Ziele in Prozent	96	91	89
Peer Reviews	11	7	8

* German Inpatient Quality Indicators

Behandlungsfehlervorwürfe

	2022	2021	2020
Behandlungsfehlervorwürfe gesamt*	827	768	958
Behandlungsfehlervorwürfe pro 1.000 vollstationären Patientinnen und Patienten	0,8	0,8	0,9
Verfahren über Ärztekammern**	134	201	272
davon festgestellte Behandlungsfehler	33	58	97
Fehlerquote	24,6 %	28,9 %	35,7 %

* Dargestellt sind nur Akutkliniken, ab 2022 inklusive Vorversicherer.
** Die Angaben enthalten Verfahren, die aufgrund vertraglicher Zuständigkeit nicht von Helios bearbeitet werden, nicht vollständig.

Ausgewählte Patientensicherheitsindikatoren*

	2022	2021	2020
Ereignisse gesamt	54	84	105
Eingriffs-/Seitenverwechslung/Falsche Operationen	16	14	16
Unbeabsichtigt im Körper belassene Fremdkörper	8	13	19
Medikationsfehler (Tod/Intensivmedizin)	2	6	18
Awareness (intraoperative Wachheit)	0	1	2
Verbrennung/Verätzung	3	11	12
Sturz (Tod/Intensivmedizin)	12	17	7
Suizid/Suizidversuch (Tod/Intensivmedizin)	9	14	22
Diagnosefehler/Fehldiagnosen (Notaufnahme/Rettungsstelle/Ambulanz/Tod/Intensivmedizin)	4	8	9

* Dargestellt sind nur die Akutkliniken.

Hinweis:

- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.



Mitarbeiter:innen

Anzahl der Beschäftigten*

	2022		2021		2020	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
Gesamt	76.255	100,0	75.306	100,0	73.612	100,0
Weiblich	57.552	75,5	57.310	76,1	56.049	76,1
Männlich	18.703**	24,5	17.996	23,9	17.563	23,9

* Zum 31.12.2022; exklusive Praktikantinnen und Praktikanten, Medizinstudierenden im praktischen Jahr, Personen im Bundesfreiwilligendienst/Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeitskräften. Helios Deutschland beschäftigt keine Personen außerhalb von Deutschland. Helios setzt Leiharbeitskräfte nicht regelhaft ein, sondern nur in Ausnahmefällen, um unvorhergesehene Personalengpässe überbrücken zu können. Die Daten über Leiharbeitskräfte werden nicht systematisch erhoben.
** Inklusive einer diverse Person

Arbeitsvertrag*

	2022	2021	2020
Unbefristet	83,5 %	82,9 %	82,5 %
davon weiblich	76,7 %	77,3 %	77,4 %
davon männlich	23,3 %	22,7 %	22,6 %
Befristet**	16,5 %	17,1 %	17,5 %
davon weiblich	69,4 %	70,3 %	70,2 %
davon männlich	30,6 %	29,7 %	29,8 %

* Zum 31.12.2022
** Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem findet die Facharztausbildung regelhaft als befristete Beschäftigung statt. Auch der überwiegende Teil unserer Auszubildenden wird als befristetes Arbeitsverhältnis geführt.

Beschäftigungsverhältnis*

	2022	2021	2020
Vollzeit	54,5 %	54,0 %	54,8 %
davon weiblich	66,9 %	67,7 %	67,6 %
davon männlich	33,1 %	32,3 %	32,4 %
Teilzeitmodelle	45,4 %	45,9 %	45,1 %
davon weiblich	85,8 %	86,0 %	86,4 %
davon männlich	14,2 %	14,0 %	13,6 %
Sonstige**	0,1 %	0,0 %	0,1 %

* Zum 31.12.2022
** Unter „Sonstige“ werden Beschäftigte erfasst, die zum Beispiel mit einem Stundenentgelt vergütet werden.

Hinweis:

- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.
- Die Anzahl der Beschäftigten wird immer in Köpfen angegeben.
- Prozentuale Angaben beziehen sich in der Regel auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten (siehe Tabelle „Anzahl der Beschäftigten“). Bei Abweichungen wird dies kenntlich gemacht.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*

	2022	2021	2020
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10,1	10,3	10,3

* Zum 31.12.2022

Neueinstellungen*

	2022	2021	2020
In Prozent**	**15,1**	**12,7**	**14,2*****
davon weiblich	67,3 %	68,4 %	69,4 %
davon männlich	32,7 %	31,6 %	30,6 %
davon unter 30	34,3 %	34,0 %	34,3 %
davon 30 bis 50	51,1 %	52,1 %	52,6 %
davon über 50	14,6 %	13,9 %	13,1 %

* Alle Beschäftigten, die aufgrund einer neu geschaffenen Stelle oder einer Ersatzeinstellung für Helios eingestellt wurden
** Berechnet als Anzahl der Neueinstellungen* in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres
*** Analog zum Fresenius-Nachhaltigkeitsbericht inklusive der Einstellungen in der Helios Health 14,3 % für 2020

Arbeitnehmerkündigungen*

	2022	2021	2020
In Prozent**	**8,0**	**6,8**	**6,0**
davon weiblich	72,2 %	71,2 %	72,3 %
davon männlich	27,8 %	28,8 %	27,7 %
davon unter 30	30,2 %	30,2 %	28,9 %
davon 30 bis 50	53,8 %	53,7 %	55,1 %
davon über 50	16,0 %	16,1 %	16,0 %

* Berechnet als Anzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres
** Hier wurde die Berechnung der freiwilligen Arbeitnehmer-Kündigungen im Abgleich mit den anderen Fresenius Unternehmensbereichen geändert beziehungsweise harmonisiert: Wir schließen nun in der Berechnung die Aufhebungsverträge ohne Abfindung aus.

Inanspruchnahme von Elternzeit

	2022		2021		2020	
	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*
Gesamt	5040	6,6	4865	6,5	4.662	6,3
Weiblich	4386	7,6	4127	7,2	3.938	7,0
Männlich	654	3,5	738	4,1	724	4,1

* Jeweils gemessen an 100 % der Beschäftigten der jeweiligen Kategorie zum Jahresende (zum Beispiel 7,0 % der weiblichen Beschäftigten haben 2020 Elternzeit in Anspruch genommen)

Beschäftigte in Ausbildung und Studium*

	2022	2021	2020
Auszubildende gesamt	5.587	5.554	5.274
davon in der Pflege	4.103	4.217	4.015
Ausbildungsquote	6,43 %	6,38 %	6,18 %
Abbruchquote in der Probezeit bei Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger	-**	15 %	12 %
Medizinstudierende im praktischen Jahr	971	916	916
Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung	4.357	4.195	4.479
Famulantinnen und Famulanten	985	874	874

* Zum 31.12. des Kalenderjahres
** Im letzten Jahr wurde die Abfragesystematik der Auszubildendenzahlen geändert, diese findet jetzt regional und nicht mehr zentral statt. Die neue Abfrage, die mit den Regionen entwickelt wurde, bezieht sich auf eine gesamte Kohorte in der Ausbildung/einen Ausbildungsjahrgang, was drei Jahren entspricht. In der neuen Abfrage wird die Abbruchquote derjenigen, die im 1. oder 2. Halbjahr 2022 begonnen haben, nicht mehr gesondert erfasst, sondern für den Jahrgang 2019–2022 abgebildet. Die Abfrage der Auszubildendenzahlen erfolgte in den Vorjahren zum Ende der Probezeit im März des Folgejahres, die aktuelle Abfrage wurde regional bereits im Dezember an die Standorte gegeben. Ein Rückschluss einer Abbruchquote mit Stand Dezember zur Gesamtzahl der Auszubildenden in der Pflege ist somit nicht reliabel.

Übernahme von Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpflegerin und -pfleger*

	2022	2021	2020
Übernahmequote	85 %	86 %	78 %
An Abschlussprüfung teilgenommen	1191***	934	886
Prüfung bestanden**	1124***	875	-
Angebot von Helios bekommen	1078***	862	791
Angebot angenommen	934***	740	647

* Die Zahlen für alle weiteren Ausbildungsberufe werden bisher nicht zentral erfasst.
** Die Anzahl der bestandenen Prüfungen kann erst zum Ende des Folgejahres berichtet werden, da Wiederholungsprüfungen bis zu einem Jahr dauern können.
*** Ausbildungsbeginn Frühjahr und Herbst 2019



Aus- und Weiterbildung

	2022	2021	2020
In Weiterbildung investierter Teil des Jahresumsatzes*	0,31 %	0,31 %	0,29 %
Anzahl Veranstaltungen	3.900	3.300	2.989
Anzahl Buchungen	46.210	26.500	26.781

* Ermittelt aus den Daten der Kliniken

Frauen in Führungspositionen

	2022	2021	2020
Gesamt*	31 %	31 %	31 %
Ärztliche Direktorin oder Chefärztin	13 %	12 %	12 %
Leitende Oberärztin oder Oberärztin	35 %	35 %	35 %
Pflegedirektorin	54 %	57 %	57 %
Klinikgeschäftsführung	33 %	29 %	36 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0	33 %	21 %
Leitung Zentrale Dienste	44 %	44 %	45 %
Regionalleitung	50 %	46 %	38 %

* Anzahl der Frauen in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2022

Altersstruktur*

	2022	2021	2020
Altersdurchschnitt in Jahren	42,2	42,2	42,2
Unter 30	20 %	20 %	20 %
30 bis 50	47 %	47 %	48 %
Über 50	33 %	33 %	32 %

* zum 31.12.2022

Altersstruktur in Führungspositionen

	UNTER 30	30 BIS 50	ÜBER 50
Gesamt*	0,1 %	52,0 %	48,0 %
Ärztliche Direktorinnen und Direktoren oder Chefärztinnen und Chefärzte	0 %	23,5 %	76,5 %
Leitende Oberärztinnen und Oberärzte oder Oberärztinnen und Oberärzte	0 %	58,8 %	41,1 %
Pflegedirektorinnen oder Pflegedirektoren	2,5 %	51,9 %	45,6 %
Klinikgeschäftsführung	0 %	79,6 %	20,4 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0 %	50,0 %	50,0 %
Leitung Zentrale Dienste	0 %	44,4 %	55,6 %
Regionalleitung	0 %	53,7 %	46,3 %

* Anzahl der Mitarbeitenden in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2022

Alle Helios Beschäftigten nach Dienstart und Geschlecht*

	GESAMT	WEIBLICH	MÄNNLICH
Ärztliches Personal	16,1 %	44,4 %	55,6 %
Pflegepersonal**	42,1 %	84,1 %	15,9 %
Medizinisch-technisches Personal**	13,0 %	87,5 %	12,5 %
Personal im Funktionsdienst**	11,0 %	83,9 %	16,1 %
Klinisches Hauspersonal	1,2 %	93,7 %	6,3 %
Technisches Personal**	0,1 %	18,9 %	81,1 %
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst**	8,8 %	66,9 %	33,1 %
Verwaltungspersonal**	6,8 %	68,8 %	31,2 %
Personal im Sonderdienst	0,3 %	54,0 %	46,0 %
Personal der Ausbildungsstätten	0,7 %	76,4 %	23,6 %
Sonstiges Personal	0,1 %	62,5 %	37,5 %

* Zum 31.12.2022
** Auszubildende sind der jeweiligen Dienstart zugeordnet und nicht separat aufgeführt.



Umwelt

Energieverbrauch nach Energieträgern

	2022		2021		2020	
	MWh	%	MWh	%	MWh	%
Gesamtverbrauch* Energie	802.027,75	100,0	862.807,47	100,0	802.292,4	100,0
davon Fremdbezug	802.027,75	100	862.807,47	100	802.292,4	100
nicht erneuerbare Energien (Fremdbezug)	799.761,10	99,7	847.954,73	98,3	787.759,0	98,2
a) Erdgas	441.064,22	55	470.877,48	54,6	427.803,8	54,3
b) Heizöl	3.053,87	0,4	3.213,85	0,4	7.222,7	0,9
c) Strom	238.896,77	29,8	237.991,96	27,6	239.954,8	30,5
d) Fernwärme	114.489,04	14,3	135.065,71	15,7	112.777,7	14,3
e) Notstrom-Diesel**	2.257,20	0,3	805,74	0,1	***	***
erneuerbare Energien (Fremdbezug)	2.266,66	0,3	14.852,74	1,7	14.533,4	1,8
f) Pellets	2.266,66	0,3	14.852,74	1,7	14.533,4	100,0

* Angaben aus den Jahren 2021 und 2020 wurden rückwirkend angepasst aufgrund von Doppelerfassung der Eigenerzeugung.
** Im Jahr 2020 waren die Untergruppen die Bezugsgröße für die prozentualen Anteile und seit 2021 ist die Bezugsgröße der Gesamtverbrauch.
*** Für die Jahre 2020 und 2019 wurde Notstrom-Diesel im Heizöl ausgewiesen.

Eigenerzeugung von Energie*

	2022	2021	2020
Eigenerzeugung in Kraft-Wärme-Kopplung	142.863,28	150.861,19	149.830,1

* Strom und Wärme aus Eigenerzeugung wurde unter Einsatz von fremdbezogenem Erdgas in Blockheizkraftwerken erzeugt.

Relativer Energiebezug in Kilowattstunden

	2022	2021	2020
Energieverbrauch/Planbett	26.424,2	28.300,83	26.794,0
Energieverbrauch/Quadratmeter	232,4	253,5	242,3
Energieverbrauch/1 Mio. Euro Umsatz	114.232,7	128.146,07	126.544,6
Energieverbrauch/Vollkraft*	13.636,0	11.457,35**	14.040,1

* Anzahl Vollkräfte 2020: 57.143, 2021: 57.830, 2022: 58.817
** Der Wert für 2021 war im Nachhaltigkeitsbericht 2021 falsch ausgewiesen, da er auf falschen Vollkräften basierte, und wurde entsprechend korrigiert.

Hinweis:

- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.
- Die Anzahl der Beschäftigten wird immer in Köpfen angegeben.
- Prozentuale Angaben beziehen sich in der Regel auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten (siehe erste Tabelle). Bei Abweichungen wird dies kenntlich gemacht.

Treibhausgasemissionen nach Energiebezug*

	2022		2021		2020	
	t CO_2-Äquivalente	%	t CO_2-Äquivalente	%	t CO_2-Äquivalente	%**
Gesamt	110.156,4	100,0	201.898,71	100,0	204.541,1	100,0
Scope 1	90.609,7	82,3	96.850,71	48,0	89.260,6	43,6
a) Erdgas	89.214,1	81,0	95.574,00	47,3	87.160,8	97,6
b) Heizöl	1.371,8	1,2	1.051,98	0,5	1.875,3	2,1
c) Pellets	23,9	0,02	224,72	0,1	224,5	0,3
Scope 2	19.547,00	17,7	105.048,00	52,0	115.280,5	56,4
d) Strom	0***	0	81.988,23	40,6	95.814,0	83,1
e) Fernwärme	19.546,7	17,7	23.059,77	11,4	19.466,6	16,9

* Emissionsfaktoren: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting; die jährliche Anpassung der CO_2-Emissionsfaktoren kann zu Schwankungen bei den CO_2-Äquivalenten führen. Ein Anstieg der dargestellten Zahlen bedeutet somit nicht zwangsläufig einen Anstieg der emittierten CO_2-Treibhausgase.
** Im Jahr 2020 waren die Untergruppen die Bezugsgröße für die prozentualen Anteile, seit 2021 ist die Bezugsgröße der Gesamtverbrauch.
*** Im Jahr 2022 wurden alle Kliniken mit Grünstrom versorgt.

Relative Treibhausgasemissionen in Tonnen pro Einheit

	2022	2021	2020
Treibhausgasemissionen/1 Mio. Euro Umsatz	15,7	30,0	31,3
Treibhausgasemissionen/Vollkraft*	1,9	3,5**	3,6

* Anzahl Vollkräfte 2020: 57.143, 2021: 57.830, 2022: 58.817
** Der Wert für 2021 war im Nachhaltigkeitsbericht 2021 falsch ausgewiesen, da er auf falschen Vollkräften basierte, und wurde korrigiert.

Entnommenes Wasser in Tausend Kubikmeter

	2022		2021		2020	
	t m³	%	t m³	%	t m³	%
Gesamt	2.510	100,0	2.481	100,0	2.543,2	100,0
a) Wasser aus der öffentlichen Versorgung	2.503	99,4	2.443,3	98,5	2.536,3	99,7
b) Regenwasser	5,6	0,6	35,9	1,4	5,8	0,2
c) Brunnenwasser	1,9	< 0,1	1,5	< 0,1	1,1	< 0,1

Relativer Wasserverbrauch in Kubikmeter pro Einheit

	2022	2021	2020
Wasserverbrauch/1 Mio. Euro Umsatz	357,6	368,4	401,1
Wasserverbrauch/Vollkraft*	42,7	42,91**	44,5

* Anzahl Vollkräfte 2020: 57.143, 2021: 57.830, 2022: 58.817
** Der Wert für 2021 war im Nachhaltigkeitsbericht 2021 falsch ausgewiesen, da er auf falschen Vollkräften basierte, und wurde korrigiert.

Abfall

	2022		2021		2020	
	t	%	t	%	t	%*
Gesamt	**19.466,7**	100	**18.671,9**	**100,0**	**19.900,2**	**100,0**
Gefährlicher Abfall	444,5	2,3	463,7	2,5	372,8	1,9
a) Infektiöse Abfälle	392,5	2,0	413,6	2,2	323,7	86,8
b) Chemikalien mit gefährlichen Stoffen	7,2	0,0	10,4	0,1	10,2	2,7
c) Zytotoxische und zytostatische Arzneimittel	44,8	0,2	39,7	0,2	38,9	10,4
d) Amalgamabfälle aus der Zahnmedizin	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ungefährlicher Abfall	19.022,2	97,7	18.208,19	97,5	19.527,4	98,1
e) Spitze oder scharfe Gegenstände (außer a)	32,6	0,2	44,6	0,2	48,7	0,2
f) Körperteile und Organe (außer a)	201,5	1,0	205,4	1,1	209,4	1,1
g) Krankenhausspezifische Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht keine besonderen Anforderungen gestellt werden (zum Beispiel Wund- und Gipsverbände, Wäsche, Einwegkleidung, Windeln)	15.983,1	82,1	15.070,5	80,7	16.310,7	83,5
h) Chemikalien mit Ausnahme derjenigen, die unter b) fallen	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
i) Arzneimittel mit Ausnahme derjenigen, die unter c) fallen	2,3	0,0	1,2	0,0	1,2	< 0,01
j) Hausmüllähnlicher Gewerbeabfall	2.802,5	14,4	2.886,4	15,5	2.957,4	15,1

* Im Jahr 2020 waren die Untergruppen die Bezugsgröße für die prozentualen Anteile, und seit 2021 ist die Bezugsgröße der Gesamtverbrauch.

Relativer Abfall in Kilogramm pro Einheit

	2022	2021	2020
Abfall/1 Mio. Euro Umsatz	2.772,6	2.773,2	3.138,8
Abfall/Vollkraft*	331,0	322,9**	348,3

* Anzahl Vollkräfte 2020: 57.143, 2021: 57.830, 2022: 58.817
** Anzahl Vollkräfte 2020: 57.143, 2021: 57.830, 2022: 58.817 Der Wert für 2021 war im Nachhaltigkeitsbericht 2021 falsch ausgewiesen, da er auf falschen Vollkräften basierte, und wurde korrigiert.



Über diesen Bericht

Berichtsprofil

Für das Berichtsjahr 2022 veröffentlicht Helios seinen vierten jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Dieser beinhaltet und ergänzt die Inhalte des Nichtfinanziellen Berichts unseres Mutterkonzerns Fresenius und soll unsere Nachhaltigkeitsleistungen transparent machen. Unsere Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und weitere Interessierte erhalten so die Möglichkeit, sich über unsere Erfolge, Herausforderungen und Ziele auf dem Weg zu einem nachhaltigen Krankenhausträger zu informieren.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2022. Bei der Auswahl der Berichtsthemen haben wir uns an der 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse unseres Mutterkonzerns Fresenius sowie am Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Die Berichtsinhalte wurden im Rahmen interner Abstimmungen mit den relevanten Fachabteilungen und der Geschäftsführung festgelegt.

Redaktionsschluss war der 31. Mai 2023.

Sämtliche Inhalte dieses Berichts beziehen sich ausschließlich auf alle zu Helios Deutschland gehörenden Gesellschaften, sofern nicht anders gekennzeichnet.

Der Bericht ist in deutscher und englischer Sprache erschienen und steht auf unserer Website zum Download zur Verfügung.

Redaktionelle Hinweise

In diesem Bericht wurde weitestgehend eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde an wenigen Stellen nur die männliche Form verwendet, gemeint sind jedoch immer gleichermaßen alle Geschlechtsidentitäten.

GRI-Inhaltsindex

Die Erstellung des Helios Nachhaltigkeitsberichts 2022 erfolgte in Anlehnung an die GRI-Standards der Global Reporting Initiative.
Helios berichtet für den Zeitraum 01.01.–31.12.2022.

ANGABEN		SEITE
GRI 2: Allgemeine Angaben 2022		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		
1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2-1	Organisationsprofil	6-7
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	6-7
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	64, 69
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	61-63 Nachträgliche Korrekturen einzelner Kennzahlen sind durch Fußnoten auf den angegebenen Seiten kenntlich gemacht.
2-5	Externe Prüfung	64
2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	6-7, 49-52
2-7	Angestellte	25, 27, 56
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	26, 56
3. Unternehmensführung		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	8-11
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	7
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	7
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	7-11
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	9-10
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	64
2-15	Interessenkonflikte	46-48
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	48-49, 51
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	9
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	11
2-19	Vergütungspolitik	11

2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	26, 32-33
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Beschränkungen hinsichtlich der Vertraulichkeit: Individuelle Gehälter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als vertrauliche Information geschützt und ihre Weitergabe bleibt entsprechend eingeschränkt.
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	3-4
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	8-9, 51-52
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	9-11, 46
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	8-9, 51-52
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	49, 51
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	49
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	15, 33, 47 Bundesverband Deutscher Privatkliniken e. V. (BdPK)
5. Einbindung von Stakeholdern		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11
2-30	Tarifverträge	25-26, 33
GRI 3: Wesentliche Themen*		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	8-9, 64
3-2	Liste der wesentlichen Themen	11, 64 Siehe auch Nichtfinanzieller Bericht unseres Mutterkonzern Fresenius, S. 106
Patientenwohl **GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016**		
3-3	Management von wesentlichen Themen	13-17, 19-20, 22-23
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	16-17, 55
Digitale Transformation & Innovation **GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016**		
3-3	Management von wesentlichen Themen	19-20, 52
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und des Verlust von Kundendaten	19

*Hierbei handelt es sich um die wesentlichen Themen von unserem Mutterkonzern Fresenius. Siehe hierzu auch Seite 11 und 64, sowie Seite 106 im Nichtfinanziellen Bericht von Fresenius.

Beschäftigte		
GRI 401 Beschäftigung 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	25, 28
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	26, 28-29, 56-57
401-3	Elternzeit	32, 58
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		
3-3	Management von wesentlichen Themen	34-35
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	34-35
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	30-31
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	30-31, 59
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	17, 30-32, 35, 59
Diversität		
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	11, 32-33
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	33, 59-60
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	32-33, 51-52
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	32-33
Umwelt		
GRI 302 Energie 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	37
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	37, 61
302-3	Energieintensität	37, 61
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	37-38, 61
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018		
3-3	Management von wesentlichen Themen	41
303-5	Wasserverbrauch	41-42, 63

GRI 305 Emissionen 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	11, 39-40
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	39-40, 62
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	39-40, 62
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	40, 62
305-4	Intensität der THG-Emisionen	62
305-5	Senkung der THG-Emissionen	39-40, 62
GRI 306 Abfall 2020		
3-3	Management von wesentlichen Themen	43-44
306-3	Angefallener Abfall	43-44, 63
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	49-51
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	49-51
Compliance und Integrität		
GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	49-50
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	49
GRI 205 Antikorruption 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	46, 50
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	48
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	48
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	48
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	49-52
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	50
Zusätzlich berichtete Themen		
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016		
3-3	Management von wesentlichen Themen	6-7
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	6, 54
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	6, 54
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	54



Herausgeber

Helios Kliniken GmbH

Friedrichstraße 136

10117 Berlin

www.helios-gesundheit.de

Projektleitung und Redaktion

Constanze von der Schulenburg (v. i. S. d. P.)

Helios Stabsstelle Nachhaltigkeit/Sustainability Office

E-Mail: constanze.schulenburg@helios-gesundheit.de

Konzeption und Schlussredaktion

Accenture GmbH, Kronberg im Taunus

www.accenture.de

Layout

loveto GmbH, Berlin

www.loveto.de

Bildnachweise

Thomas Oberländer, Helios Kliniken: Titel, S. 2, S. 12, S. 16, S. 17, S. 24, S. 36, S. 41, S. 45

Helios: S. 30, S. 39

Unsplash, Inge Maria: S. 42